



THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTIONS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTH WORKERS

Esin KARAKUŞ* Haluk ŞENGÜN**

*Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, esinalpkarakus@hotmail.com

** Doç. Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, haluksengun@aydin.edu.tr

Received Date:18.01.2021 Revised Date:20.02.2021 Accepted Date:05.03.2021

Copyright © 2021 Esin KARAKUŞ, Haluk ŞENGÜN. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Nowadays, healthcare institutions are complex organizations in which individuals from many different professions and statuses work. The fact that the service provided in these institutions is directly related to human life makes the management of these complex organizations and the trust and commitment of their employees to the organization even more important. The concept of trust is known as a concept that is of great importance in the corporate field as well as in daily life. The key to successful and productive work in institutions depends on a high level of trust, love, respect and tolerance among employees. The atmosphere of trust increases the employees 'job motivation and job performance, subordinates' trust in their managers and organizations and the efficiency and performance of managers. Organizational Commitment is defined with concepts such as loyalty to the organization, self-sacrifice, commitment and participation. The high level of organizational commitment in institutions brings along efficiency, productivity and continuity. The aim of this study is to investigate the effects of organizational trust perceptions on organizational commitment of healthcare personnel working in Darülaceze Presidency, which has been providing health and care services in its campus located in Okmeydanı for 125 years. The sample of the study consists of 147 healthcare workers from doctors, nurses, technical staff, social workers and caregivers working in the Darülaceze Presidency. In line with the findings, organizational trust perception 1 unit when the perception of organizational commitment increases 0.358 unit will increase. It has been determined that the sub-dimensions of organizational trust, trust in the manager, the institution and colleagues has a positive and significant relationship on organizational commitment and its sub-dimensions.

Keywords: Organizational trust, Organizational commitment, Regression Analysis

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

ÖZET

Günümüzde sağlık hizmeti veren kurumlar birçok farklı meslek ve statüdeki bireyin çalıştığı karmaşık yapıdaki organizasyonlardır. Bu kurumlarda sunulan hizmetin doğrudan insan hayatı ile ilişkili olması, bu karmaşık organizasyonların yönetimini ve çalışanlarının örgüte olan güven ve bağlılığını daha da önemli kılmaktadır. Güven kavramı günlük hayatta olduğu gibi kurumsal alanda da büyük önem taşıyan bir kavram şeklinde bilinmektedir. Kurumlarda başarılı ve verimli bir çalışmanın temel anahtarı; çalışanların arasındaki yüksek seviyede güvene, sevgi, saygı ve hoşgörüye bağlıdır. Güven ortamı çalışanların iş motivasyonunu ve iş performanslarını, üstlerin yöneticilerine ve örgütlerine güvenini, yöneticilerin etkinliğini ve performansını arttırmaktadır. Örgütsel Bağlılık; örgüte duyulan sadakat, özveride bulunma, kendini adanma ve katılma, bir çalışanın örgütün misyonuna karşı sahip olduğu sorumluluk duygusu gibi kavram ve tanımlar ile ifade edilmektedir. Kurumlarda örgütsel bağlılığın yüksek olması etkinliği,



verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın amacı, 125 yıldır Okmeydanı'nda yer alan kampüsünde sağlık ve bakım hizmeti sunmakta olan Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan sağlık personellerinin, örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmaktır. Çalışmanın örneklemini Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan doktor, hemşire, teknik personel, sosyal hizmet görevlileri ve hasta bakıcılarından 147 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Bulgular doğrultusunda, örgütsel güven algısı 1 br. arttığında örgütsel bağlılık algısı 0.358 br. artış gösterecektir. Örgütsel güvenin alt boyutlarından yöneticiye, kuruma ve iş arkadaşlarına güvenin, örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerinde pozitif yönlü anlamlı ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, Regresyon Analizi

1. GİRİŞ

Hayatın her alanında güven kavramının önemli bir psikolojik kavram şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir. Güven, insanların aralarındaki ilişkilerin güçlendirilmesi açısından oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal alanlarda sıklıkla kullanılan kavramlardan biri olan güven, kurumsal alanlarda da oldukça büyük bir öneme sahiptir. Çalışma hayatının uzun mesai saatleri dikkate alındığında; çalışanların çoğunlukla aile bireylerinden ve akrabalarından daha fazla iş arkadaşları ve yöneticileri ile zaman geçirdikleri gözlenmektedir. Dahası çalışanlar, bu şekilde uzun saatler beraber geçirdikleri çalışma arkadaşları ile ortak bir paydada buluşmuşlardır ve ortak bir hedefe doğru ilerlemektedirler (Batmantaş ve Örüçü, 2018). Bu yüzden, örgütsel güven kavramı, örgütün bütün çalışanlarının iş memnuniyetlerine ve algılanan örgüt etkinliğine bağlı bir kavram olmaktadır. Güven, örgütlerde; işbirlikçi davranışların gelişmesi, performans değerlemesi, hedef belirleme, liderlik, takım ruhu şeklindeki örgütsel faaliyetlerde ve süreçlerde önemli bir role sahiptir (Kalemci Tüzün, 2007).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin çalışmakta oldukları örgüte ilişkin hissettikleri bağların gücü olarak ifade edilmektedir. Çalışanlardaki örgütsel bağlılık duygusunun, çalışanların örgütsel performanslarına olumlu şekilde etki ettiğine inanılmaktadır ve bununla paralel olarak; örgütsel bağlılığın çalışanlardaki işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma şeklindeki arzu edilmeyen neticeleri azalttığı ve ayrıca ürünün ya da hizmetin kalitesine olumlu şekilde yansıdığı öne sürülmektedir (Ayden ve Özkan). Örgütsel bağlılığı bireylerin, örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesi, kendini örgütün bir parçası olarak görüp örgütü özümsemesi ve örgütü ailesi gibi hissetmesi durumu olarak açıklanmaktadır (Babataşı, 2015). Buna göre çalışanlar örgütün hedeflerine ulaşması için çaba gösterecek, örgütün faydalanacağı şekilde davranacak ve her koşulda örgütün tarafında olacaktır. Örgüte bağlı olan bireyler örgütün hedef ve değerlerine güvenip inanır ve bunun için kendi arzusu ile gayret gösterirler (Aka, 2017). Örgütsel



bağlılığın gerçekleşmesi örgüt ve birey için mühim sonuçlar meydana getirmektedir (Çetin Yıldız, 2019). Bireylerde iş verimliliğin artması, iş devamsızlığının ve işe gecikmelerin olmaması, örgütte kalmayı istemesi gibi olumlu sonuçlar meydana gelebilmektedir (Sezgin, 2019). Örgütler içinse örgütsel verimliliğin ve başarının artması, işe devamsızlık personel sirkülasyonunun azalmasını sağlamaktadır (Çetin Yıldız, 2019).

Bu alandaki çalışmaların az olması, özellikle de huzurevi ve bakımevi kapsamında hizmet veren sağlık çalışanlarına yönelik bu tarz analizlerin sayısının az oluşu çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur. Çalışmamızın gelecekte yapılacak olan benzer araştırmalara ışık tutacağı amaçlanmaktadır.

2- ÖRGÜTSEL GÜVEN KAVRAMI

Güven, başkalarının davranışları hakkında olumlu ve tatmin edici beklentiler olarak tanımlanmaktadır. Güvensizlik ise, başkalarının davranışları hakkında olumsuz inanç beklentisi şeklinde ifade edilmektedir (Lewicki vd., 2006). Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının fırsatçı olmayacağı varsayımı şeklinde kabul edilmektedir ve dolayısıyla çalışanlar, diğer çalışanlara ve örgüte karşı zararlı olabilecek hiçbir şey yapmayacaklardır (Othman, 2013). Rousseau vd. (1998)'e göre güven, “bir başkasının niyet veya davranışının olumlu beklentilerine dayalı olarak savunmasızlığı kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durum” olarak tanımlanmaktadır. Güven her zaman bireylerden kaynaklanırken, güvenin hedefi başka bir kişi veya bir kuruluş olabilmektedir (Zaheer vd., 1998).

Kişilerarası ilişkilerin önemini vurgulayan güven kavramı, 1980'lerin ikinci yarısında giderek daha fazla önem kazanmıştır. Örgütlerde güven; işverenler, çalışanlar ve paydaşlarla iyi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Zemke, 2000). Scott (1980) güveni “işbirliğinin türetildiği pozitif bir güç” olarak tanımlamıştır. Nyhan ve Marlowe (1997)'ye göre güven, “bir bireyin diğerine adil, etik, öngörülebilir bir şekilde davranması için sahip olduğu güven düzeyi” olarak tanımlanmaktadır.

Türk Dil Kurumu örgütü; “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik” olarak açıklamıştır (Türk Dil Kurumu, 2020). Genel güven tanımından hareketle örgütsel güven; kişinin bulunduğu işletmedeki çalışanlara inanma ihtiyacıdır. Yöneticilerin verdiği sözlerin arkasında durmasını ve çalışanlarının beklentilerini karşılamasını ifade etmektedir (Batmantaş ve



Örücü, 2018). Örgütlerin vazgeçilmez unsurları olan iş görenlerin, çalıştığı örgüte olan güven ve itimadını kısaca örgütsel güven olarak açıklanmaktadır. Örgütsel güven örgüt içinde tüm çalışanların katılımıyla oluşturulabilecek duygusal temelli bir olgudur (Yavuz, 2019). Bilim insanı ve akademisyenler aynı çerçevede farklı tanımlamalar yapmışlardır (Cummings ve Bromiley 1995).

Örgütsel güven konusu, özellikle örgütsel davranış çalışmaları başta olmak üzere yönetime ilişkin araştırmalar yapan araştırmacıların odak noktası haline gelmiştir. Bu durumun temel nedeni; örgütsel güven konusunun önemi ve organizasyonların başarısını ve gelişimini etkileyen çok çeşitli örgütsel değişkenler ile doğrudan ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır. Güven kavramı, doğası gereği bireysel düzeyde bir olgudur. Güven kavramının bireysel seviyeden örgütsel seviyeye nasıl geçtiğine dair netlik ve özgüllük bulunmamaktadır. Güven kavramı söz konusu olduğunda; örgütlerden ziyade bireylere atıfta bulunmaktadır (Nielsen, 2004).

Örgütsel güven; bazı sorumlulukların ve görevlerin, bu görev ve sorumlulukları yerine getirmeleri için olumlu ve kendinden emin beklentileri temsil eden astlara devredilme derecesidir (Straiter, 2005). Örgütsel güven, sürdürülebilir bir örgütün rekabet avantajını sağlayabilecek stratejik bir konudur ve aynı zamanda insan ilişkilerinin oluşumu ve gücü için kritik bir koşuldur (Bagraim ve Hime, 2007). Diğer bir tanımda ise örgütsel güven; bireyin organizasyona olan bağlılığını ve memnuniyetini yansıtan, organizasyonun kararlarının ve politikalarının hedeflerine olan inancı şeklinde ifade edilmektedir (Muhammad vd., 2019).

Creed ve Miles (1996)'ya göre, örgütsel güveni “bireysel” ve “ekip düzeyinde örgütsel güven” şeklinde iki sınıfa ayırmak mümkündür. Gilbert ve Tang (1998)'e göre, örgütsel güven “bir işverende güven ve destek duygusudur; bir işverenin açık sözlü olacağı ve bağlılığı yerine getireceği inancıdır” şeklinde ifade edilmektedir. Nyhan ve Marlowe (1997), bir çalışanın amirine olan güveninin, bir bütün olarak örgüte olan güveninden farklı olduğunu belirtmişlerdir. Bu bakış açısı Luhmann'ın (1979) çerçevesine dayanmaktadır. Luhmann (1979), güvenin hem kişilik hem de sosyal sistemden etkilenen bir etkileşim çerçevesi içinde gerçekleştiğini ve ikisiyle de münhasıran ilişkilendirilemeyeceğini iddia etmiştir. Bu nedenle, yürütme grubunun



eylemlerine duyulan güven, bir bütün olarak örgüte duyulan güvenden farklıdır (Nyhan, 2000; Nyhan ve Marlowe, 1997).

Örgütsel güven; örgütteki diğer tarafların yetkinlik, adalet, iyi niyet ve rasyonel davranışları konusunda örgütün beklentilerinin ifadesidir (Robbins, 2010). Güven çok boyutlu bir kavramdır ve farklı boyutları bulunmaktadır. Güven konusunda yapılan araştırmalarda, farklı tanımlamalar yapıldığı gözlenmektedir. Güven; güvenilirlik, öngörülebilirlik, kapasite, yeterlilik, uzmanlık, iyi niyet, açık yönetim, ilgi, kabul ve benzeri anlamlar içermektedir. Güven kavramına olan ilgi, 1980’li yıllarda artmaya başlamıştır ve sonrasında kavram, farklı açılardan ele alınmıştır. Güven, en genel haliyle, başkalarına inanmak olarak tanımlanmaktadır çünkü bireyler taleplerine ulaşmak için genellikle başkalarına bağımlı durumdadır. Güvenin oluşturulması konusunda etkili olabilecek çeşitli faktörlerin etkileşimi sonucunda güven ortaya çıkmaktadır ve dolayısıyla güven kavramının dinamik bir olgu olduğunu söylemek mümkündür. Kişilerarası güven tanımında, üç unsur dikkate alınmalıdır: potansiyel bilişsel etkiler, bağımlılık ve güvenlik duygusu (Begzadeh ve Nedaei, 2017).

Bugüne kadar çoğu deneysel çalışma, kişiler arası güvene odaklanmış olsa da (yani birinin amiri veya iş arkadaşları gibi belirli bir diğer tarafa güvenmesi), örgütsel güven konusunda çalışanların işveren kuruluşlarına olan güveni bir bütün olarak ele alınmaktadır ve bazı kaynaklarda “kurumsal güven” olarak adlandırılmaktadır. Maguire ve Phillips (2008), örgütsel güveni “bir bireyin bazı organize sistemlerin öngörülebilirlik ve iyi niyetle hareket edeceğine dair beklentisi” olarak tanımlamıştır. Bu nedenle, örgütsel güvene bakıldığında güven referansı, tek bir birey veya belirli bir gruptan ziyade birden çok aktörü içeren bir kolektif veya sistemdir. Bu tanıma göre, örgütsel güven, bireysel taraflara olan güvene kıyasla (kişilerarası güven durumunda olduğu gibi) daha geniş ve daha yaygın bir savunmasızlık ve risk kaynakları kümesi anlamına gelmektedir. Örgütsel güven, çalışanların örgütün hedefleri ve sorumluluklarını güvenilir bir şekilde karşılama yeterliliğine (örgütsel yetenek) sahip olup olmadığına, paydaşların refahına ilişkin olumlu niyetlere işaret edip (örgütsel yardımseverlik) ve yaygın olarak kabul edilen ahlaki ilkelere (örgütsel bütünlük) bağlı olup olmadığına ilişkin değerlendirmelerinden elde edilir (Verburg vd., 2018).



3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

1970'lerden beri örgütsel bağlılık çok popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir (Brown, 1996). Mowday, Porter ve Steers (1979) örgütsel bağlılıkla ilgili süreçlerin çalışanlar, kuruluşlar ve bir bütün olarak toplum için önemli çıkarımları olduğunu öne sürmüştür. Örgütsel bağlılık yapısının önemi, çalışan tutumları ve davranışları üzerindeki etkisinin kabul edilmesiyle birlikte artmıştır. Pek çok ampirik çalışma, örgütsel bağlılığı işle ilgili diğer değişkenlerle ilişkilendirmiştir. Mathieu ve Zajac (1990) meta analizlerinde, en yaygın örgütsel bağlılık bağlantılarına dikkat çekmiştir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür: bir öncül olarak (kişisel özellikler, rol durumları, iş özellikleri, örgütsel özellikler ve grup / lider ilişkileri); ilişkili olarak (motivasyon, işe bağlılık, iş tatmini, stres ve mesleki bağlılık); sonuç olarak (iş performansı, ayrılma niyeti, gecikme ve devir).

Örgütsel bağlılık kavramı örgüt ve çalışanı arasındaki ilişkinin psikolojik yansımasıdır. Bireylerin ve toplumların psikolojik yapılarının değişmesi bu ilişkiyi tanımlamasının da değişmesine neden olmaktadır (Öztürk, 2013).

Örgütsel bağlılığı bireylerin, örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesi, kendini örgütün bir parçası olarak görüp örgütü özümsemesi ve örgütü ailesi gibi hissetmesi durumu olarak açıklanmaktadır (Babataşı, 2015). Buna göre, çalışanlar örgütün hedeflerine ulaşması için çaba gösterecek, örgütün faydalanacağı şekilde davranacak ve her koşulda örgütün tarafında olacaktır. Örgüte bağlı olan bireyler örgütün hedef ve değerlerine güvenip inanır ve bunun için kendi arzusu ile gayret gösterirler (Aka, 2017).

Örgütsel bağlılık kişilerin çalıştığı örgütle kurduğu kimliksel beraberlik ve bunun sonucunda elde edilen güç demektir. Birey kendisini örgüte bağımlı olarak görmektedir. Buna göre birey görevlere katılımı yüksek, sadık, örgütün misyon ve vizyonunu özümsemiş ve buna gönülden inanmaktadır (Gülten, 2018).

Örgüte bağlı bireyler örgütü özümsemiş, onunla kendisini içselleştirmiş ve bunun için çaba sarf eden bunun yanı sıra işten ayrılma ihtimali en az olan çalışanlardır (Badem, 2018). Buna göre örgütler için örgütsel bağlılık büyük önem arz etmektedir. Örgütler bağlılığı yüksek tutmak için ücret, prim, terfi, eğitim olanakları gibi birçok özellikle bireylerin motivasyonlarını yüksek tutmaya çalışmaktadırlar. Bu durum, örgütsel bağlılığın birey içinde faydalı olmasını sağlamaktadır (Aslan, 2018). İnsan



kaynakları, kendini adanmış çalışanlardan oluşan ekipler aracılığıyla örgütsel rekabet avantajlarının desteklenmesinde büyük bir etkiye sahip olduğu için örgütsel etkinlik için kritik öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık, iş performansı gibi örgütsel sonuçlar üzerindeki önemli etkisi nedeniyle uygulayıcılar ve araştırmacılar tarafından incelenen en popüler iş tutumlarından biri haline gelmiştir (Meyer vd., 1993; Mowday vd., 1982; Dirani, 2009; Yousef, 2000).

Çalışanların bir örgüte olan bağlılığının nasıl geliştiğini belirlemek için geçtiğimiz 10 yıllarda önemli araştırmalar yapılmıştır (Meyer ve Allen, 1997). Çünkü, örgütsel bağlılık kavramı bir örgüt için çalışan bağlılığı ve verimliliği açısından önemli bir kavramdır (Berberoğlu ve Secim, 2015). Örgütsel bağlılık, kuruluşun hedefleri ve değerleri dahil olmak üzere kuruluşa bağlılığı vurgular. Örgütsel bağlılık, bireyler kendileri ve işverenleri arasındaki ilişki hakkında düşündükçe zaman içinde yavaş ama tutarlı bir şekilde gelişiyor gibi görünmektedir. Aslında, örgütsel bağlılık zaman içinde biraz daha istikrarlı olmalıdır (Mowday vd., 1979).

Elbette, çalışanların örgütsel bağlılığı, yüksek performansa yol açabilecek tutumlardan biridir. Örgütüne bağlı çalışanların, örgüt adına başarısı için daha fazla çaba sarf ettikleri ve hedeflerine ve misyonlarına ulaşmaya çalıştıkları için daha az bağlı çalışanlardan daha iyi performans gösterme olasılığı daha yüksektir (Jafri ve Lhamo, 2013). Daha yüksek bağlılık puanına sahip çalışanların daha motive olmaları ve en yüksek performans seviyelerinde performans göstermeleri beklenmektedir (Berberoğlu ve Secim, 2015).

Araştırmacılar ve akademisyenler örgütsel bağlılığı farklı şekilde tanımlamışlardır. Örneğin, Farahani vd., (2011) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütlerine karşı sahip oldukları psikolojik beğeniler ve bağlılık olarak tanımlamışlardır. Araştırmacılar, hem çalışanlar hem de kuruluşlar çalışanların örgütsel bağlılığından yararlandıkları için, örgütsel bağlılığın bir çalışan ile organizasyon arasında bir bağ veya bağlantı olarak düşünülebileceğini savunmaktadır (Fulford ve Rothman, 2007; Mathieu ve Zajac, 1990). Ayrıca, Qureshi vd., (2011) çalışmasında, örgütsel bağlılığı “bir çalışanın örgütün misyonuna karşı sahip olduğu sorumluluk duygusu” olarak tanımlamaktadır.



Kanter (1968) çalışmasında, ütöplük topluluklarda örgütsel bağıllık mekanizmalarını incelemiştir. Örgütsel bağıllığı “sosyal aktörlerin enerjisini ve sosyal sistemlere sadakatini verme istekliliğı, kişilik sistemlerinin kendini ifade edici olarak görülen sosyal ilişkilere bağlanması” olarak tanımlamaktadır. Kanter (1968) çalışmasında üç tür bağıllık içeren bir bağıllık tipolojisi önermiştir: Süreklilik, uyum ve kontrol. Kanter’in teorik çerçevesine göre, üç tür bağıllık, bireyin kişilik sistemini bir örgütün sosyal sisteminin alanlarına (işlikiler, roller ve normlar) bağlar ve böylece bir bireyin belirtilen davranışı takip etmeye hazır olup olmadığını temsil edebilir. Mowday vd., (1979) örgütsel bağıllığı, bir bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve buna dahil olmasının göreceli gücü olarak tanımlamaktadır. Çalışan bağıllığı için bir tanım geliştirmiş ve bağıllığı üç boyuttan oluşan yeni bir kavramsallaştırma geliştirmişlerdir:

1. Kuruluşun hedeflerine ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul,
2. Kuruluş adına önemli ölçüde çaba sarf etme istekliliğı,
3. Örgüte üyeliğı sürdürmek için güçlü bir arzu

Ayrıca araştırmacılar, yüksek örgütsel bağıllığa sahip çalışanların, çalışanların iş performansının artmasıyla sonuçlanacağını öne sürmektedirler.

4- İSTATİSTİK ANALİZ

4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi

Günümüzde sağlık hizmeti veren kurumlar birçok farklı meslek ve statüdeki bireyin çalıştığı karmaşık yapıdaki organizasyonlardır. Bu kurumlarda sunulan hizmetin doğrudan insan hayatı ile ilişkili olması, bu karmaşık organizasyonların yönetimini ve çalışanlarının örgüte olan güven ve bağıllığını daha da önemli kılmaktadır. Örgüt, içinde bireylerin profesyonel olarak çalışmalarını sürdürdükleri teşkilat, yapı ya da mekan şeklinde adlandırılır. Bunun sonucunda örgütlerdeki profesyonel faaliyetlerin arzu edilen bir şekilde sürdürülmesi bakımından, çalışanların güvenlerinin ve bağıllıklarının geliştirilmesi oldukça büyük bir öneme sahiptir.

Gerçekleştirilen literatür taramasının sonuçları doğrultusunda, örgütsel güven ortamının bulunmadığı örgütlerde çalışan kişilerin hem birbirlerine hem de yöneticilerine karşı şüphayle baktıkları ve dolayısıyla da örgütlerine karşı duydukları bağıllık düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içinde taraflar arasında var olan örgütsel güven, örgütün devamlılığı ve çalışanların mutluluğı için önemli bir rol



oynamakta, bu etken devamında örgütsel bağlılığı getirmektedir. Örgütsel Bağlılık; örgüte duyulan sadakat, özveride bulunma, kendini adama ve katılma gibi kavramlarla tanımlanmaktadır. Kurumlarda örgütsel bağlılığın yüksek olması etkinliği, verimliliği ve sürekliliği beraberinde getirmektedir. Bu da örgütsel performansı olumlu yönde etkilemektedir. Bütün örgütler, çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılık iş görenleri problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler başarılı olmak ya da ayakta kalmak istiyorlarsa örgüte bağlı çalışanlara sahip olmalıdır. Örgütsel bağlılığın sağlanması, öncelikle insanın yaratılışında mevcut olan güven duyma ve itimat etme süreçlerinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık birbirleri ile yakın bir ilişki halinde olan ve bununla beraber birbirlerinden soyutlanmaları mümkün olmayan kavramlar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Zira güvenin bulunmadığı örgütsel yapılanmalarda, örgütsel bağlılıktan da söz etmek mümkün olmamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, 125 yıldır Okmeydanı'nda yer alan kampüsünde sağlık ve bakım hizmeti sunmakta olan Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan sağlık personellerinin, örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığa etkisini (ilişkisini) araştırmaktır. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılığı yüksek sağlık çalışanlarının kurumlarında performans ve verimliliği artırdığı düşünülmektedir.

Bu alandaki çalışmaların az olması, özellikle de huzurevi ve bakımevi kapsamında hizmet veren sağlık çalışanlarına yönelik bu tarz analizlerin sayısının az oluşu çalışmanın motivasyonunu oluşturmuştur. Çalışmamızın gelecekte yapılacak olan benzer araştırmalara ışık tutacağı amaçlanmaktadır.

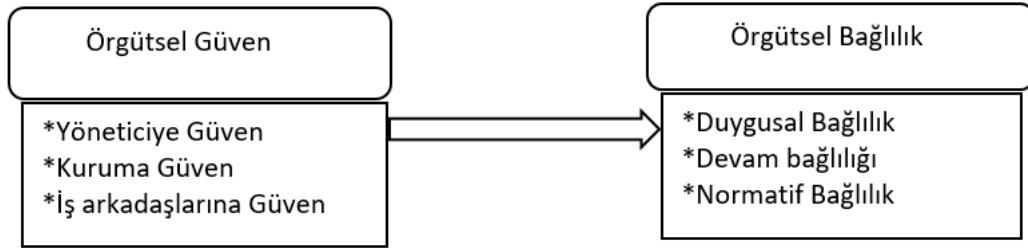
4.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Model

Araştırmanın ana hipotezi, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki olduğu yönüyledir. Ayrıca, örgütsel güvenin alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven ile örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki olduğu hipotezi sınanacaktır.



Çizelge 1: Araştırmanın Hipotezleri

H	Hipotezler	
H ₀₁	Ana hipotez	Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki vardır.
H ₀₂	Ana hipotez	Yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven boyutları ile duygusal bağlılık istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₃	Ana hipotez	Yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven boyutları ile devamlılık bağlılığı istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₄	Ana hipotez	Yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven boyutları ile normatif bağlılık istatistik anlamlı ilişkilidir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

4.3. Araştırmanın Örneklemi, Varsayımlar ve Kısıtlar

Araştırma kimsesiz, yaşlı ve engelli bireylere her türlü bakım ve barınma hizmeti veren Darülaceze Başkanlığı'nda yapılmıştır. Çalışmanın evrenini kurumdaki toplam 188 sağlık çalışanı ve örneklemi ise, çalışanlar içinden tesadüfi olarak anketin dağıtıldığı ve gönüllü katılan 147 personel oluşturmaktadır. Güç analizi sonucunda $1-\beta=0.80$ için en az 115 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir. Bu çalışmada 147 örneklem kullanılmış, yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.

İlgili etik kurul izinlerinin sağlanmasının ardından, çalışan sağlık personeline anketler tesadüfi örnekleme yoluyla dağıtılmış, anketler pandemi öncesi yüz yüze yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanları; doktor, hemşire, teknik personel, sosyal hizmet görevlileri ve hasta bakıcılardan oluşmuştur. Anket çalışması [15.01.2020-20-02.2020] tarihleri arasında uygulanmıştır.

Araştırmaya cevap veren sağlık personelinin, ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların soruları cevaplarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanılgıları göz ardı



edilmiştir. Anketin örneklem sayısının arttırılmasında zorluklar yaşanmış, çalışanlar meşgul olduklarını belirterek katılım konusunda isteksiz davranarak önemli bir kısıdı oluşturmuşlardır.

4.4. Veri Toplama Aracı

Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların sosyo-demografik ve mesleki özellikleri sorgulanmıştır. İkinci bölümde, çalışanların örgüte olan güven, üçüncü bölümde ise, çalışanların örgüte bağlılıkları sorgulanmıştır. Araştırmada verilerin elde edilebilmesi için hazırlanan anketin ilk bölümü olan demografik ve genel bilgiler formu (yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, meslek kıdem yılı, uzmanlık alanı ve çalışılan birim) çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır. Anketin ikinci bölümünde Örgütsel Güven Ölçeği; 43 soru ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; Kuruma Güven, Yöneticiye Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven şeklindedir. Anket 6'lı Likert tipte düzenlenmiştir. Örgütsel Güven Ölçeği Altuntaş tarafından 2008 yılında geliştirilmiştir. Altuntaş, “Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” konulu doktora çalışmasında bu ölçeği kullanmıştır. Üçüncü bölümde, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçeği; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18 sorudan oluşmakta olup 5'li likert biçiminde düzenlenmiştir.

4.5. İstatistik Bulgular ve Değerlendirme

4.5.1. Anketin Güvenirliği

Anketin güvenilirlik sınaması için kullanılan testler; “Cronbach Alpha (CA), İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Kullanılan tüm kriterlerden bulunan sonuç %70'i geçtiğinde iç tutarlık ve güvenilirlik sağlanmış olur. 4 kriter sonuçlarında %70 değeri geçilmiş, güvenilirlik sağlanmıştır. Böylece analiz çıktılarının da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 1: Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.903
Split	0.902-0.904
Parelel	0.903
Strict	0.904



4.5.2. Katılımcıların Tanımsal Bilgilerine Yönelik Yüzde Dağılımlar

Katılımcıların %53,1'i kadın iken, %46,9'u erkektir. Katılımcıların %4,1'i 18-25 yaş, %16,3'ü 26-33 yaş, %32'si 34-41 yaş, %31,3'ü 42-49 yaş aralığında iken, %16,3'ü 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %79,6'sı evli, %20,4'ü bekdir. Katılımcıların %21,1'inin çocuğu yoktur, %74,8'inin 1-3 arasında, %4,1'inin ise 4-6 arasında çocuğu vardır. Katılımcıların %12,2'sinin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli vardır, %87,8'inin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli yoktur. Katılımcıların %87,8'inin evinde bakıma muhtaç yaşlı/engelli yoktur, %11,6'sının evinde 1 engelli/yaşlı, %0,7'sinin evinde ise 2 engelli/yaşlı vardır. Katılımcıların %19,7'si ilköğretim, %46,3'ü ortaöğretim, %15'i ön lisans, %15'i lisans, %2,7'si yüksek lisans, %1,4'ü doktora mezundur. Katılımcıların %2'si yönetici, %2,7'si doktor, %10,2'si hemşire, %76,9'u hasta bakıcı pozisyonunda, %8,2'si ise diğer pozisyonlardadır. Katılımcıların %4,8'inin meslekteki yılı 1 yıldan az, %10,9'unun 1-3 yıl, %15,6'sının 4-6 yıl, %6,1'inin 7-9 yıl, %62,6'sının ise 10 yıldan fazladır. Katılımcıların %6,1'inin kurumdaki yılı 1 yıldan az, %8,2'sinin 1-3 yıl, %17'sinin 4-6 yıl, %6,8'inin 7-9 yıl, %61,9'unun ise 10 yıldan fazladır. Katılımcıların %48,3'ü kadrolu, %8,2'si sözleşmeli çalışmaktadır, %43,5'i ise şirket personeli. Katılımcıların %74,8'i 3000-4000 TL, %17'si 4001-5000 TL, %4,1'i 5001-6000 TL, %1,4'ü 6001-7000 TL, %2,7'si 7001 TL ve üzeri gelir seviyesine sahiptir. Katılımcıların %65,3'ü mesleğini kendi isteğiyle, %4,8'i ailesi istediği için, %27,2'si ise ekonomik ve %2,7'si diğer nedenlerden dolayı tercih etmiştir.

4.5.3. Boyut ve Alt boyutlara Yönelik Bilgiler

Ölçeklere yönelik boyut ve alt boyutların tanımsal istatistik bilgileri aşağıda verilmiştir.



Çizelge 2: Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	Ss.	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
Yöneticiye Güven	4.821	.957	-1.653	4.382	0,153	0,000	0,853	0,000
Kuruma Güven	4.143	1.038	-.536	.502	0,075	0,040	0,967	0,001
İş Arkadaşlarına Güven	4.544	1.08	-1.091	1.573	0,157	0,000	0,908	0,000
Duygusal Bağlılık	3.338	.771	-.933	2.322	0,121	0,000	0,948	0,000
Devam Bağlılığı	3.450	.808	-.524	-.271	0,072	0,021	0,989	0,016
Normatif Bağlılık	3.526	.583	-.299	.077	0,095	0,002	0,981	0,021
Örgütsel Bağlılık	3.438	.526	.163	.057	0,071	0,011	0,987	0,000
Örgütsel Güven	4.503	.883	-.306	.004	0,095	0,003	0,944	0,000

Boyut cevap ortalamalarına bakıldığında, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve ana boyut örgütsel bağlılık haricinde diğer alt boyutların “katılıyorum” yönünde cevap verdiği görülmektedir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık için “kararsızım” yönüyle cevap verilmiştir.

4.5.4. Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmada örgütsel güven boyutunun (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık boyutuna (bağımlı değişken) etkisinin belirlenmesi amaçlı, regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, örgütsel güvenin alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güvenin örgütsel bağlılık alt boyutları olan; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkileri regresyon analizi ile tahmin edilmiştir.

Regresyon tahmin katsayılarının yorumlanabilir özellikte olması için t testi H_1 , F testi H_1 ve R^2 belirginlik katsayısı değerinin yüksek olması yanı sıra; hata payı normal dağılımlı olmalı, otokorelasyon bulunmamalı, heteroskedasite olmamalı gibi varsayımların da sağlanması gerekmektedir. Ancak bu koşullar altında katsayılar güvenilir ve yorumlanabilir özellikte olacaktır (Sart vd., 2018; Sart, 2020; Sezgin & Kınay 2010; Sezgin 2016).



Çizelge 2. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	3.075	0.223		13.760	0.000*
Örgütsel Güven	0.254	0.035	0.358	7.253	0.007*
R ² = 0.396 F _{hesap} =22.88 F _{anlamlılık} =0.000, Harvey test (p) = 0.105, LM test (p)= 0.117 Jarque-Bera (p)=0.201					

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

*0.05 için anlamlı değişken

Çizelge 2'deki regresyon denkleminde, örgütsel güven örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). örgütsel güven örgütsel bağlılığı R² =%39.6 açıklama gücüne sahiptir. Örgütsel güven algısı 1 br. arttığında örgütsel bağlılık algısı 0.358 br. artış gösterecektir. Böylece ana hipotez H₀₁ sağlanmıştır.

Modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan normal dağılımı belirten H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H₀ hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve $p > 0.05$ olduğundan homoskedasiteyi belirten H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 3: Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.303	0.153		8.515	0.000*
Yöneticiye Güven	0.163	0.034	0.249	4.729	0,000*
Kuruma Güven	0.176	0.084	0.186	2.099	0,009*
İş Arkadaşlarına Güven	0.161	0.076	0.174	2.110	0,017*
R ² = 0.485, F _{hesap} =26.70 F _{anlamlılık} =0.000, Harvey test (p) = 0.114, LM test (p)= 0.147, Jarque-Bera (p)=0.212					

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

*0.05 için anlamlı değişken



Çizelge 3'teki regresyon denkleminde, örgütsel güven alt boyutları yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). Örgütsel güven alt boyutları duygusal bağlılık alt boyutunu $R^2 = \%48.5$ açıklama gücüne sahiptir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.249 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.186 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.155 br. artış gösterecektir. Duygusal bağlılık üzerinde en yüksek etki yöneticiye güven, en düşük etki ise, iş arkadaşlarına güven olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{02} sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.212), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.147), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.114) belirlenmiştir.

Çizelge 4: Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.421	0.306		4.646	0.000*
Yöneticiye Güven	0.126	0.042	0.193	3.031	0,014*
Kuruma Güven	0.170	0.046	0.231	3.719	0,005*
İş Arkadaşlarına Güven	0.117	0.029	0.205	3.985	0,000*
$R^2 = 0.498$, $F_{hesap} = 28.35$ $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.128, LM test (p)= 0.135, Jarque-Bera (p)=0.227					

Bağımlı Değişken: Devamlılık Bağlılığı

*0.05 için anlamlı değişken

Çizelge 4'teki regresyon denkleminde, örgütsel güven alt boyutları yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven devamlılık bağlılığı alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). Örgütsel güven alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutunu $R^2 = \%49.8$ açıklama gücüne sahiptir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.193 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.231 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.205 br. artış gösterecektir. Devamlılık bağlılığı üzerinde en yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise, yöneticiye güven olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{03} sağlanmıştır.



Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.227), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.135), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.128) belirlenmiştir.

Çizelge 5: Örgütsel Güven Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.100	.139		7.934	0.000*
Yöneticiye Güven	.152	.041	.232	3.693	0,022*
Kuruma Güven	.168	.029	.316	5.877	0,000*
İş Arkadaşlarına Güven	.104	.043	.147	2.110	0,009*
R ² = 0.491, F _{hesap} =29.16 F _{anlamlılık} =0.000, Harvey test (p) = 0.136, LM test (p)= 0.121, Jarque-Bera (p)=0.237					

Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

*0.05 için anlamlı değişken

Çizelge 5'teki regresyon denkleminde, örgütsel güven alt boyutları yöneticiye güven, kuruma güven ve iş arkadaşlarına güven normatif bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır (p<0.05). Örgütsel güven alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutunu R² =%49.1 açıklama gücüne sahiptir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.232 br. artış gösterecektir. Kuruma güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.316 br. artış gösterecektir. İş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.147 br. artış gösterecektir. Normatif bağlılık üzerinde en yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise, iş arkadaşlarına güven olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H₀₄ sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.237), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.121), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.136) belirlenmiştir.

6. SONUÇ

Sağlık sektöründe, birbirinden farklı birçok profesyonel meslek grupları bir ekip olarak çalışmaktadır. Örgütün sunduğu hizmetin başarısı bu ekip çalışmasına bağlıdır. Ekip çalışmasının başarısı için ise örgütsel güven ve örgütsel bağlılık büyük önem taşımaktadır. Yapılan çalışmalarda örgütsel güven ve örgütsel bağlılık sağlayan örgütlerde çalışanların iş doyumunun ve verimliliğinin yüksek olduğu görülmektedir.



Örgütsel güven, çalışanların birbirine ve yöneticilerini güven duymasıdır. Örgütsel güvenin temelinde çalışanların rollerine ve birbirlerine ilişkin olumlu duygu düşünceleri yatmaktadır. Örgütsel güven, çalışanların ekip içinde veya yönetimle aralarında meydana gelebilecek problemlerin rahatlıkla çözülmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılıkta, çalışan örgütün amaçlarını kendi amacı olarak kabul etmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için çalışmaktadır. Örgütten ayrılmak istemez. Özellikle sağlık sektöründe çalışan sirkülasyonunun fazla olması ekip çalışmasına zarar vermektedir. Bu durum bakım hizmetinin kalitesini olumsuz etkilemektedir. Bu yüzden örgütler, örgütsel bağlılık yüksek düzeyde olmasını sağlamaları gerekmektedir. Bunu sağlayarak ekibi ve hizmet kalitesini koruyabilirler. Örgütsel bağlılığın sağlanması için en önemli nokta örgütsel güvenin sağlanmasıdır. Çalışan güven duymadığı bir örgüte bağlılık göstermesi beklenemez.

Bu çalışmanın amacı, 125 yıldır Okmeydanı'nda yer alan kampüsünde sağlık ve bakım hizmeti sunmakta olan Darülaceze Başkanlığı'nda çalışan sağlık personellerinin, örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılığa etkisini (ilişkisini) araştırmaktır.

Ölçeklerin cevap ortalamalarına bakıldığında, Örgütsel Güven Ölçeği'nin 3 alt boyutundan biri olan yöneticiye güvenin puan ortalamasının 4,82 olduğu ve kurumda yöneticiye güvenin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kuruma Güven alt boyutunun puan ortalamasının 4,14, iş arkadaşlarına güven alt boyutunun puan ortalamasının ise 4,54 olarak yüksek bir düzeyi göstermektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları incelendiğinde; duygusal bağlılık puan ortalamasının 3,33 olduğu ve duygusal bağlılığın orta düzeyde olduğu görülmüştür. Devam Bağlılığı alt boyutunda puan ortalamasının 3,45 olduğu ve orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Normatif Bağlılık alt boyutunda ise puan ortalamasının 3,54 olduğu ve diğer alt boyutlara göre katılımcıların daha çok olumlu baktığı bir bağlılık türü olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada örgütsel güven boyutunun (bağımsız değişken) örgütsel bağlılık boyutuna (bağımlı değişken) etkisinin belirlenmesi amaçlı, regresyon analizi uygulanmıştır. Buna göre; Örgütsel güven algısı 1 br. arttığında örgütsel bağlılık algısı 0.358 br. artış göstereceği, yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.249 br. artış göstereceği, kuruma güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.186 br. artış göstereceği, iş arkadaşlarına güven algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık



algısı 0.155 br. artış göstereceği belirlenmiştir. Duygusal bağlılık üzerinde en yüksek etki yöneticiye güven, en düşük etki ise iş arkadaşlarına güven olarak elde edilmiştir. Yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.193 br. artış göstereceği, kuruma güven algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.231 br. artış göstereceği, iş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.205 br. artış göstereceği belirlenmiştir. Devamlılık bağlılığı üzerinde en yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise yöneticiye güven olarak belirlenmiştir. Diğer yandan, yöneticiye güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.232 br. artış göstereceği, kuruma güven algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.316 br. artış göstereceği, iş arkadaşlarına güven 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.147 br. artış göstereceği belirlenmiştir. Normatif bağlılık üzerinde en yüksek etki kuruma güven, en düşük etki ise, iş arkadaşlarına güven olarak elde edilmiştir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak; örgütsel güven, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir kavramdır. Sağlık sektörü açısından eğitim seviyesi yüksek, tecrübeli çalışanların kurumda kalması; çalışma ortamının sağlıklı olması ve verilen hizmetin kalitesi için oldukça önemlidir. Çalışanın işten ayrılması ekipte boşluğa neden olmaktadır. Bu durum çalışmanın aksamasına ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Aynı zamanda örgüt için deneyimli bir çalışanın kaybı ve yeniden bir çalışanın aynı deneyime ulaşmasını sağlamak maddi kayıplara neden olmaktadır. Çalışanların kurumda kalması için iş doyumları sağlamaları gerekmektedir. İş doyumunu ancak güven duyulan bir ortamda sağlanabilir. Çalışan yöneticisine, iş arkadaşlarına ve kuruma güven duymalıdır. Ayrıca güven, çalışanların motivasyonunu da etkilemektedir. Sağlık hizmetleri bir ekip işi olması nedeniyle iş arkadaşlarına güven, ekibin başarısı için çok önemlidir. Yine yönetimin adil ve doğru yaklaşımı çalışanın yöneticiye güven duymasını ve kalmak istemesini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra kurumun çalışanlara yönelik politikalarının güvenilir olması bireylerin çalışma motivasyonları yükseltmektedir. Bu yüzden örgütsel bağlılığın sağlanması için öncelikle örgütsel güven sağlanmalıdır. Sağlık hizmetleri özveri ve fedakarlık gerektiren hizmetlerdir. Çalışma saatleri uzun ve düzensiz, işleri yoğun ve ağır olmaktadır. İnsanlara birebir hizmet vermeleri ve yaptıkları işlemlerin hayati önem taşıması nedeniyle çok streslidir. Bu durum iş doyumları ve motivasyonları düşmesine sebep olmaktadır. Bu yüzden sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı genel olarak orta düzeydedir. Bu çalışmada da benzer



sonuç bulunmuştur. Örgütlerde özellikle sağlık sektörü gibi fedakarlık gerektirenlerde istenilen bağlılık, duygusal ve devam bağlılığıdır. Örgütün buna yönelik önlemler alması ve iyileştirmeler yapması gerekmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda: Örgütsel güven ve bağlılığı etkileyen nedenler belirlenmesi, buna yönelik önlemler alınması önerilmektedir. Örgütsel güvenin artırılması karar alma süreçlerine katılım sağlanabilir. Duygusal bağlılık sağlayan etkenler dikkate alınarak, çalışanın kişisel gelişimlerine yönelik destekleyici faaliyetlere önem verilmeli ve bu yönde örgüt politikaları geliştirilmelidir. Çalışanlara sosyal yardımlar sağlayarak çalışanın ekonomik yönden memnuniyeti sağlanmalıdır. Kariyer fırsatları sunulması ve terfi verilmesi çalışanlar tarafından kendilerine verilen ödül olarak algılayacağı için yönetim bu yönde örgüt politikaları geliştirmelidir.

REFERENCES

- AKA, B. (2017). Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*. İzmir.
- ASLAN, F. (2018). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. Uşak.
- AYDEN, C., & ÖZKAN, Ö. (2014). Sağlık çalışanlarının kurumsal güven ve örgütsel bağlılık boyutları itibarıyla incelenmesi; Malatya Devlet hastanesi sağlık personeli üzerine bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 151-167.
- BABATAŞI, N. (2015). Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- BADEM, M. A. (2018). Fazla Çalışma Sürelerinin Çalışanların Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi. *Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- BATMANTAŞ, H., & ÖRÜCÜ, E. (2018). Örgütsel güven ile sinizm arasındaki ilişki: Bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (36), 198.
- BEGZADEH, S., & NEDAEI, M. (2017). The relationship between servant leadership with organizational trust and employee empowerment in the social security organization of Ardabil. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 4(3), 270-281.
- BERBEROĞLU, A. & SECİM, H. (2015), Organizational commitment and perceived organizational performance among health care professionals: Empirical



- evidence from a private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 7(1), 64-71.
- BROMILEY, P., & CUMMINGS, L. L. (1995). Organizations with trust: A theoretical perspective. *Research in negotiations*, 5.
 - BROWN, R. B. (1996). Organizational commitment: Clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 230-251.
 - CREED, W. D., MILES, R. E., KRAMER, R. M., & TYLER, T. R. (1996). Trust in organizations. *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 16-38.
 - FARAHANI, M., TAGHADOSI, M., & BEHBOUDI, M. (2011). An exploration of the relationship between transformational leadership and organizational commitment: The moderating effect of emotional intelligence: Case study in Iran. *International Business Research*, 4(4), 211.
 - FULFORD, M. D., & ROTHMAN, R. (2007). Effective HR strategies for enhancing the organizational commitment of HIV-positive employees. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 11(1), 91.
 - GILBERT, J. A., & TANG, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public personnel management*, 27(3), 321-338.
 - GÜLTEN, G. (2018). Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
 - HIME, P., & BAGRAIM, J. J. (2007). The dimensionality of workplace interpersonal trust and its relationship to workplace affective commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 43-48.
 - JAFRI, M. H., & LHAMO, T. (2013). Organizational commitment and work performance in regular and contract faculties of Royal University of Bhutan. *Journal of Contemporary Research in Management*, 8(2), 47.
 - KANTER, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.
 - LEWICKI, R. J., TOMLINSON, E. C., & GILLESPIE, N. (2006). Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Journal of management*, 32(6), 991-1022.
 - LUHMANN, N. (2000). Familiarity, confidence, trust: Problems and alternatives. *Trust: Making and breaking cooperative relations*, 6(1), 94-107.
 - MAGUIRE, S., & PHILLIPS, N. (2008). 'Citibankers' at Citigroup: A study of the loss of institutional trust after a merger. *Journal of management studies*, 45(2), 372-401.
 - MATHIEU, J. E., & ZAJAC, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.



- MEYER, J. P., & ALLEN, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., & STEERS, R. (1982). Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M., & PORTER, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- NIELSEN, B. B. (2004). The role of trust in collaborative relationships: A multi-dimensional approach. *Management*, 7(3), 239-256.
- NYHAN, R. C., & MARLOWE Jr, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- ÖZTÜRK, Y. K. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği). *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- QURESHI, J. A., HAYAT, K., ALI, M., & SARWAT, N. (2011). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee performance, evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 642-657.
- ROBBINS S. P. (2001). *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- ROUSSEAU, D. M., SITKIN, S. B., BURT, R. S., & CAMERER, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review*, 23(3), 393-404.
- SCOTT, D. (1980). The causal relationship between trust and the assessed value of management by objectives. *Journal of Management*, 6(2), 157-175.
- SART G., SEZGİN F. H. & DEMİR N. (2018). Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 118-135.
- SART, G. (2020). Bireysel Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 1(5), 58-72.
- SCOTT, D. (1980). The causal relationship between trust and the assessed value of management by objectives. *Journal of Management*, 6(2), 157-175.
- SEZGİN, F. H. & KINAY, B. (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10, 109-117.
- SEZGIN, F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences (USAK) Bildiriler Kitabı*, 1283-1296.
- SEZGİN, B. (2019). Sağlık Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.



- SHAHBAZ, M. S., KAZI, A. G., OTHMAN, B., JAVAID, M., HUSSAIN, K., & RASI, R. Z. (2019). Identification, assessment and mitigation of environment side risks for Malaysian manufacturing. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 9(1), 3851-3857.
- STRAITER, K. L. (2005). The effects of supervisors' trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- TÜZÜN, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2007(2), 93-118.
- VERBURG, R. M., NIENABER, A. M., SEARLE, R. H., WEIBEL, A., DEN HARTOG, D. N., & RUPP, D. E. (2018). The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group & organization management*, 43(2), 179-206.
- YAVUZ, S. (2019). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven, Psikoloji Kontrat ve Psikolojik Kontrat İhlali Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- ZAHEER, A., MCEVILY, B., & PERRONE, V. (1998). Does trust matter? Exploring the effects of interorganizational and interpersonal trust on performance. *Organization science*, 9(2), 141-159.
- ZEMKE, R. (2000). Can You Manage Trust? *Training*, 37, 76-83.