

# Hemşirelerin Değerlendirmesiyle Hastanelerde Örgütsel Güven Düzeyi\*

## Organizational Trust Level in Hospitals Through Nurses' Evaluation

Elif Baş<sup>1</sup>, Havva Öztürk<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Trabzon Fatih Devlet Hastanesi, Nöroloji Yoğun Bakım Ünitesi Hemşiresi, Trabzon, Türkiye

<sup>2</sup>Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon, Türkiye

\*Bu makale Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde, Elif Baş'ın Prof. Dr. Havva Öztürk'ün danışmanlığında yürüttüğü "Hemşirelerin Değerlendirmesiyle Hastanelerde Örgütsel Güven Düzeyi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Cite as:** Baş E, Öztürk H. Hemşirelerin değerlendirilmesiyle hastanelerde örgütsel güven düzeyi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2024;11(2):243-253.

**DOI:** 10.54304/SHYD.2024.65882

### Öz

**Amaç:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipdeki çalışma, hemşirelerin görüşleriyle hastanelerde örgütsel güven düzeyini ve etkileyen faktörleri saptamak için yürütülmüştür.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini, Trabzon il merkezindeki üniversite, özel ve kamu hastanelerinde çalışan tüm hemşireler oluşturmuştur (N=1881). Örneklemi, bu hastanelerden tabakalı örnekleme seçilen 319 hemşire oluşturmuştur. Veriler, bilgi formu ve "Örgütsel Güven Ölçeği" ile toplanmış yüzdeler, Kruskal Wallis ve Mann Whitney-U testleri ile analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmada, %81,2'si kadın, % 62,4'si lisans veya lisansüstü mezun, %58'i kamu hastanesinde çalışan ve %40,1'i 5 yıldan daha az mesleki deneyime sahip olan hemşirelerin, Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalaması 4,08 (SS=0,66), alt boyut puan ortalamaları yöneticiye güven için 4,28 (SS=0,84), kuruma güven için 3,33 (SS=1,12) ve çalışma arkadaşlarına güven için 4,46 (SS=0,76) bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştığı hastane, kendini güvende hissetmesi, kurumdan ayrılma niyeti ve kurumdan memnuniyetsizlikleri ile örgütsel güven ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar saptanmıştır (p<0.05).

**Sonuç:** Hemşirelerin genel toplamda hastanelerine örgütsel güveni orta seviyededir. Yönetici hemşirelerle, deneyim yılı düşük ve iç hastalıkları kliniklerinde çalışan hemşireler hastanelerine daha çok güvenmektedir. Ayrıca kamu hastanesindeki hemşireler çalışma arkadaşlarına, üniversite hastanesindeki hemşireler hastanelerine ve yöneticilerine daha çok güvenmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Hastaneler, hemşirelik, organizasyon, güven.

### Abstract

**Aim:** This descriptive and cross-sectional study was conducted to determine the level of organizational trust in hospitals and the factors that affect it through the opinions of nurses.

**Method:** The research population consisted of all nurses working in a university, private and public hospitals in Trabzon city center (N = 1881). The sample consisted of 319 nurses selected from these hospitals utilising stratified sampling. The data were collected using the information form and the "Organizational Trust Scale" and analyzed using percentage, Kruskal Wallis and Mann Whitney-U tests.

**Results:** In the study, the average score on the Organizational Trust Scale of nurses, 81.2% of whom were women, 62.4% of whom had undergraduate or postgraduate degrees, 58% of whom worked in public hospitals and 40.1% of whom had less than 5 years of professional experience, was determined as follows: 4.08 (SD=0.66), subscale mean scores are 4.28 (SD=0.84) for trust in the manager, 3.33 (SD=1.12) for trust in the institution and 4.46 (SD=0.76) for trust in colleagues were found. Statistically significant differences were detected between the hospital where nurses worked, their feeling of safety, their intention to leave the institution and their dissatisfaction with the institution, and the total score of the organizational trust scale (p <0.05).

**Conclusion:** Overall, nurses' organizational trust in their hospitals is at a medium level. Nurse manager and nurses with low years of experience and those working in internal medicine clinics have more trust in their hospitals. In addition, nurses in public hospitals trust their colleagues more, nurses in university hospitals trust their hospital and managers more.

**Keywords:** Hospitals, nursing, organizations, trust.

**Corresponding author / Sorumlu yazar:** Elif Baş ▪ elisss\_61@hotmail.com

**Recieved / Geliş:** 17.11.2023 ▪ **Accepted / Kabul:** 27.08.2024 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 31.08.2024

## Giriş

Güven, yönetsel ve örgütsel alanda genel beklentilere, toplumsal ve kişisel ilişkilerde bireyselleştirilmiş beklentilere dayanan bir duygudur. Birbirlerini iyi tanıyan küçük gruplarda güven, bireylere olan yakınlığa ve bireysel deneyimlere ilişkin bir inanç durumudur. Karmaşık ve büyük örgütsel ortamlarda ise güvenin kişisel olmayan ve genel bir biçimde olması gerektiği savunulmaktadır. Bu kapsamda örgütsel güven, toplumsal güvenden ayrılmakta ve yönetimin önemli bir bileşeni olmaktadır. Burada kişisel güven, örgütsel güveni destekleme mekanizması olarak görülmektedir (Sakallı ve Örüçü, 2020).

Örgütsel güven, "bireylerin örgütü oluşturan diğer üyelere karşı geliştirdiği olumlu beklentiler ile güvenme davranışına istekli olması ve böylece risk almaya gönüllü olması" şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte güven duygusunu oluşturmak ve devam ettirmek zordur ve bu durum güven ortamını etkileyen ve yönetilebilir özellikte olan bazı faktörlerin öne sürülmesini sağlayan çalışmalara konu olmuştur (Hurmelinna- Laukkanen ve Blomqvist, 2007). Yönetim alanında çalışma yapan araştırmacılar, temel bir yargı oluşturmamış olsalar da, bu koşullar üzerinde birçok çalışma yapmışlardır. Bu bağlamda araştırmacıların görüş birliğine vardığı temel güven koşulları; açıklık, yetkinlik, endişe, dürüstlük, güvenilirlik, riske karşı savunmasızlık ve yardımseverlik olarak belirtilmiştir. Ayrıca güvenin temellerini keşfetmeye yönelik ampirik çalışmalar da yapılmıştır (Pirson ve Malhotra, 2011). Bununla birlikte güvenin oluşum düzeneğini anlamaya yönelik modeller geliştirilmiş olup konuyla ilgili çalışmalar hala sürdürülmektedir.

Sağlık hizmetlerinde güvenin sonuçlarına ilişkin yapılan araştırmalarda, güvenin çalışma alanında işbirliğini artırdığı, iş tatminini sağlarken (Aysun ve Akkoç, 2020), tükenmişliği azalttığı (Özgür ve Tektaş, 2018), örgüte bağlılığı (Sökmen ve ark., 2021) geliştirerek kurumdan ayrılma düşüncesini azalttığı vurgulanmaktadır. Ayrıca sunduğu özgür ortamlar ile daha güçlü ve yaratıcı çalışanlar (Taşpınar ve Eryeşil, 2021) eşliğinde kaliteli ve etkin hasta bakımını sağladığı belirtilmektedir.

Hemşireler, sağlık çalışanlarından oluşan ekiplerde aktif çalışan, hasta ve yakınları ile etkili iletişim kuran bir grup olarak, hastanelerin imgesini topluma yansıtan ayna gibi rol alan önemli sağlık profesyonelleridir (Chen ve ark., 2015). Dolayısıyla sağlık örgüt/kurumlarında, kilit rol üstlenen hemşirelerin verimliliği çok önemlidir ve bu verimliliği sağlamak için güven ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Çünkü güven ortamı sağlanan alanlarda çalışanlar, kurumları ile bütünleşmekte ve özverili davranışlar göstermektedir (Aydın ve ark., 2022). Bu açıdan hemşirelerin iş birliği temelinde otonomilerini de destekleyen çalışma alanlarının, doyum düzeylerini artırdığı ifade edilmektedir (Aydın ve Çilesiz, 2022).

Yararları göz önünde bulundurulduğunda sağlık sektöründe güven kavramının önemini ve güven ortamının hemşireler üzerindeki etkisini değerlendirmek önemli olmaktadır. Son on yılı içeren çalışmalar incelendiğinde; güvenin iş tatmini, kurumdaki ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve adalet algıları ile ilişkisinin araştırılmış olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte hemşirelerin hastanelerine olan güvenini, hastanelerin türü bazında değerlendiren çalışmanın sınırlı sayıda olduğu tespit edilmiştir (Basit ve Duygulu, 2018). Dolayısıyla sağlık çalışanlarının en büyük popülasyonuna sahip hemşirelerin görüşleriyle farklı hastane türlerinde örgütsel güven düzeyinin ve etkileyen faktörlerin belirlenmesine gereksinim olduğu görülmüştür.

## Yöntem

**Araştırmanın Amacı ve Tipi:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki çalışma, hemşirelerin görüşleri ile hastanelerde örgütsel güven düzeyini ve etkileyen faktörleri saptamak için yapılmıştır.

**Araştırmanın Yeri ve Zamanı:** Araştırma, Trabzon il merkezinde yer alan iki özel hastane, bir üniversite hastanesi ve dört kamu hastanesi olmak üzere toplam yedi hastane bünyesinde yürütülmüştür. Araştırma tarihi, 26 Kasım 2018 ve 24 Ocak 2020 arasındadır.

**Araştırma Evreni ve Örneklemi:** Araştırmanın evrenini, Trabzon il merkezinde bulunan toplam yedi hastanede görev yapan 1881 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 319 hemşire oluştururken, bu hemşireler hastanelerden tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilmiştir.

Araştırmaya kabul edilme ölçütleri: Trabzon'da çalıştığı hastanede en az 6 aydır hemşire olarak görev yapmak ve çalışmaya gönüllü katılmaktır.

Araştırmaya kabul edilmeme ölçütleri: Hastanede geçici görev ile çalışmak veya hemşirelik dışı işlerde görevli olmaktır.

**Veri Toplama Araçları:** Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine yönelik "Bilgi Formu ve Örgütsel Güven Ölçeğidir".

**Bilgi Formu:** Bilimsel yazın temelinde araştırmacılar tarafından hazırlanan ve "hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni ve eğitim durumu, mesleki deneyimi, çalıştığı hastane, pozisyonu, çalıştığı birimler, kurumda kendini güvende hissetme durumu, fırsatı olsa başka bir kurumda çalışma ve çalıştıkları ortam ile ilgili memnuniyet durumu"nu sorgulayan 11 sorudan oluşmaktadır. **Örgütsel Güven Ölçeği:** Örgütsel güveni saptamaya yönelik Yücel tarafından 2006 yılında endüstri sektörü için geliştirilen ölçek, 2010 yılında Altuntaş ve Baykal tarafından hemşireliğe uyarlanmış ve Cronbach alpha değeri 0,96 bulunmuştur (Altuntaş ve Baykal, 2010). 43 maddeden oluşan ölçeğin alt boyutları; yöneticiye güven (1- 22. maddeler), kuruma güven (23- 33. maddeler) ve çalışma arkadaşlarına güven (34-43. maddeler) olarak adlandırılmaktadır., "Kesinlikle katılmıyorum:1 ile Kesinlikle katılıyorum:6" arasında puanlanan ölçek, 6'lı Likert tipinde bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek puan 43-258 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puan arttıkça örgütsel güven düzeyi artmakta, puan azaldıkça örgütsel güven düzeyi azalmaktadır. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,94 olup yöneticiye güven alt boyutunda 0,95, kuruma güven alt boyutunda 0,94, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunda da 0,90 bulunmuştur.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Çalışmada veriler, SPSS 22.0 programı (Statistical Package for the Social Sciences version 22.0) ile analiz edilmiştir. Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemek için yüzde ve ortalama kullanılmıştır. Karşılaştırmalar yapılmadan öncesi normal dağılım Kolmogorov-Smirnov testleri ile değerlendirilmiş ve verilerin normal dağıldığı saptanmıştır. Ölçek toplamı ile alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Spearman korelasyon testi kullanılırken, hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ölçek puanlarını, hemşirelerin hastanelerine ilişkin görüşlerini karşılaştırmak için Mann Withney U testleri ve Kruskal Wallis-H analizi yapılmıştır.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırmanın yürütüleceği üniversite hastanesinden 09 Ağustos 2018, kamu hastanelerinden 13 Kasım 2018, özel hastanelerden 24 Eylül-04 Ekim 2018 tarihlerinde yazılı izinler alınmıştır. Etik kurul izni için bir üniversitenin bilimsel araştırmalar etik kurulundan 26 Kasım 2018 tarihinde 24237859-727 sayılı yazılı ile onay alınmıştır. Güven ölçeğinin kullanılabilmesi için 13 Haziran 2018 tarihinde Serap Altuntaş'tan mail yoluyla izin alınmıştır. Ayrıca araştırmada, katılımcılardan gönüllü onamları yazılı olarak alınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılıkları:** Çalışma sonuçları, hemşirelerin görüşleri ile sınırlı olup konu öznel algılar ve yargılardan etkilenebilmektedir.

## Bulgular

Araştırma bulguları, hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri, örgütsel güven ölçeği puan ortalamaları, örgütsel güven ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkinin analizi, hemşirelerin demografik ile mesleki özelliklerine göre örgütsel güven ölçeği puanlarının karşılaştırılması, hemşirelerin çalıştıkları hastane ile kurumlarına ilişkin bazı görüşlerinin karşılaştırılması şeklinde sunulmuştur.

**Tablo 1. Hemşirelerin kişisel özelliklerinin dağılımı (N: 319)**

Kişisel özellikler	n	%
<b>Yaş</b>		
21-30 yaş	150	47,0
31-40 yaş	127	39,8
41 yaş ve üzeri	42	13,2
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	259	81,2
Erkek	60	18,8
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	208	65,2
Bekar	111	34,8
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	53	16,6
Önlisans	67	21,0
Lisans/lisansüstü	199	62,4
<b>Toplam</b>	319	100

Araştırmaya katılan hemşirelerin %47'si 21-30 yaş aralığında, %81,2'si kadın, %65,2'si evli ve %62,4'ü lisans ya da lisansüstü eğitime sahiptir (Tablo 1).

**Tablo 2. Hemşirelerin mesleki özellikleri (N: 319)**

Mesleki özellikler	n	%
<b>Çalışılan Hastane</b>		
Kamu hastanesi	185	58,0
Özel hastane	31	9,7
Üniversite hastanesi	103	32,3
<b>Mesleki deneyim</b>		
6 ay- 5 yıl	128	40,1
6- 10 yıl	86	27,0
10 yıl ve üzeri	105	32,9
<b>Pozisyon</b>		
Yönetici hemşire	27	8,5
Hemşire	292	91,5
<b>Çalışılan birimler</b>		
Dahili birimler	124	38,9
Cerrahi birimler	101	31,7
Ameliyathane+yoğun bakım+diğer birimler	94	29,5
<b>Toplam</b>	319	100

Hemşirelerin %58'i kamu hastanelerinde, %38,9'u iç hastalıkları biriminde, %91,5'i hemşire pozisyonunda görev yapmaktadır. Ayrıca %40,1'i 6 ay ile 5 yıl arasında mesleki deneyime sahip bulunmaktadır (Tablo 2).

**Tablo 3. Hemşirelerin değerlendirmesi ile Örgütsel Güven Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları (N: 319)**

Ölçek Alt Boyutları	Ort	SS	Min	Max
Yöneticiye Güven	4,28	0,84	1,32	6,00
Kuruma Güven	3,33	1,12	1,00	6,00
Çalışma Arkadaşlarına Güven	4,46	0,76	1,90	6,00
Ölçek Toplamı	4,08	0,66	1,74	5,84

Hemşirelerin değerlendirmesiyle Örgütsel Güven Ölçeği toplam puan ortalaması 4,08 (SS=0,66) dir. Alt boyutlara yönelik puan ortalamaları ise yöneticiye güven boyutunda 4,28 (SS=0,84), kuruma güven boyutunda 3,33 (SS=1,12) ve çalışma arkadaşlarına güven boyutunda 4,46 (SS=0,76) bulunmuştur (Tablo 3).

**Tablo 4. Hemşirelerin kişisel özellikleri ile Örgütsel Güven Ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması (N: 319)**

Kişisel Özellikler	n	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşına Güven	Toplam Örgütsel Güven
<b>Yaş</b>		Ort.Sıra (Med)	Ort.Sıra (Med)	Ort.Sıra (Med)	Ort.Sıra (Med)
21-30 yaş	150	169,20 (4,45)	156,82 (3,40)	166,18 (4,6)	166,78 (4,23)
31-40 yaş	127	150,82 (4,31)	161,57 (3,63)	149,94 (4,5)	151,66 (4,11)
41 yaş ve üzeri	42	154,9 (4,34)	166,6 (3,5)	168,36 (4,55)	161,02 (4,19)
$\chi^2_{kw}$		2,881	0,430	2,537	1,855
p		0,237	0,806	0,281	0,396
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	259	159,92 (4,36)	153,98 (3,45)	161,05 (4,50)	157,48 (4,16)
Erkek	60	160,37 (4,36)	185,98 (3,95)	155,48 (4,50)	170,89 (4,23)
MWU/Z		7748/-0,03	6211/-2,42	7499/-0,42	7116,5/-1,01
p		0,973	0,015*	0,673	0,310
<b>Medeni Durum</b>					
Evli	208	154,71 (4,31)	158,12 (3,45)	155,42 (4,50)	156,27 (4,18)
Bekar	111	169,91 (4,50)	163,52 (3,54)	168,59 (4,50)	167,00 (4,18)
MWU/Z		10444/-1,40	11153/-0,49	10590,5/-1,21	10767,5/-0,99
p		0,161	0,618	0,224	0,322
<b>Eğitim Durumu</b>					
Lise	53	165,64 (4,40)	147,83 (3,18)	151,46 (4,40)	155,28 (4,09)
Önlisans	67	161,93 (4,50)	160,93 (3,36)	175,58 (4,60)	159,52 (4,11)
Lisans/ Lisansüstü	199	157,85 (4,36)	162,93 (3,63)	157,03 (4,50)	161,42 (4,23)
$\chi^2_{kw}$		0,336	1,131	2,580	0,187
p		0,840	0,560	0,270	0,910

\*p<0,05

Hemşirelerin kişisel özellikleri ile örgütsel güven ölçeğinin puanları karşılaştırıldığında, yalnızca erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre kuruma güven alt boyut puanlarının daha yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (MWU=6211; p=0,015<0,05) (Tablo 4).

**Tablo 5. Hemşirelerin mesleki özellikleri ile Örgütsel Güven Ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması (N: 319)**

Mesleki özellikler	n	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşına Güven	Toplam Örgütsel Güven
<b>Çalışılan Hastane</b>		Ort.Sıra (Med)	Ort.Sıra (Med)	Ort.Sıra (Med)	Ort.Sıra (Med)
Kamu hastanesi <sup>(1)</sup>	185	158,76 (4,31)	155,82 (3,36)	174,06 (4,60)	160,38 (4,18)
Özel hastane <sup>(2)</sup>	31	92,76 (3,63)	125,08 (2,90)	116,77 (3,70)	87,23 (3,58)
Üniversite hastanesi <sup>(3)</sup>	103	182,46 (4,50)	178,01 (3,90)	147,75 (4,50)	181,23 (4,32)
$\chi^2_{KW}$		22,634	8,757	12,965	24,766
p		<0,001	0,013*	0,002**	0,002**
İleri Test (MWU)		1>2; 3>1,2 (p<0,05)	3>2 (p<0,05)	1>2,3; 3>2 (p<0,05)	1, 3>2 (p<0,05)
<b>Mesleki Deneyim</b>					
6 ay- 5 yıl <sup>(4)</sup>	128	167,20 (4,45)	183,25 (3,95)	152,23 (4,50)	174,37 (4,32)
6 yıl- 10 yıl <sup>(5)</sup>	86	167,84 (4,36)	133,77 (2,81)	168,29 (4,50)	153,38 (4,04)
10 yıl ve üzeri <sup>(6)</sup>	105	144,80 (4,18)	153,14 (3,36)	162,69 (4,60)	147,90 (4,07)
$\chi^2_{KW}$		4,256	15,684	1,698	5,356
p		0,119	<0,001	0,428	0,069
İleri Test (MWU)			4>5,6 (p<0,05)		
<b>Pozisyon</b>					
Yönetici hemşire	27	146,33 (4,31)	200,31 (4,09)	156,61 (4,50)	169,89 (4,16)
Hemşire	292	161,26 (4,36)	156,27 (3,45)	160,31 (4,50)	159,09 (4,18)
MWU/Z		3573,0/-0,805	2853,5/-2,375	3850,5/-0,200	3675,0/-0,582
p		0,421	0,018*	0,842	0,560
<b>Çalışılan Birimler</b>					
Dahili birimler <sup>(7)</sup>	124	166,31 (4,40)	176,80 (3,81)	155,16 (4,50)	172,33 (4,30)
Cerrahi birimler <sup>(8)</sup>	101	155,86 (4,31)	157,65 (3,54)	163,64 (4,50)	155,59 (4,07)
Ameliyathane+yoğun bakım+diğer birimler <sup>(9)</sup>	94	156,12 (4,31)	140,37 (2,90)	162,47 (4,50)	148,47 (4,12)
$\chi^2_{KW}$		0,952	8,445	0,569	3,917
p		0,621	0,015*	0,753	0,141
İleri Test (MWU)			7>9 (p<0,05)		

\*p<0,05; \*\*p<0,01

Hemşirelerin mesleki özellikleri ile örgütsel güven ölçeği puanları karşılaştırıldığında, hemşirelerin çalıştığı hastane ile örgütsel güven ölçeği toplam puanı ( $\chi^2_{KW}=24,766$ ;  $p<0,01$ ), yöneticiye güven ( $\chi^2_{KW}=22,634$ ;  $p<0,001$ ), kuruma güven ( $\chi^2_{KW}=8,757$ ;  $p<0,05$ ) ve çalışma arkadaşlarına güven ( $\chi^2_{KW}=12,965$ ;  $p<0,01$ ) alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin kurumlarına ilişkin bazı görüşleri ile örgütsel güven ölçeği puanları karşılaştırıldığında; kendini kurumunda güvende hisseden hemşirelerin, hissetmeyen hemşirelerden örgütsel güven ölçeği toplamında MWU=7457,5;  $p<0,001$ ), yöneticiye güven (MWU=9826;  $p<0,01$ ), kuruma güven (MWU=7282;  $p<0,05$ ) ve çalışma arkadaşlarına güven MWU=9928,5;  $p<0,01$ ) alt boyutlarında daha yüksek puanının olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Tablo 6).

Kurumlarından ayrılma niyetinde olmayan hemşirelerin de ayrılma niyeti olan hemşirelerden örgütsel güven ölçeği toplamında (MWU=9539,5;  $p<0,001$ ) ve kuruma güven (MWU=7282;  $p<0,001$ ) alt boyutunda daha yüksek puanının olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Tablo 6).

**Tablo 6. Hemşirelerin kurumlarına ilişkin bazı görüşleri ile Örgütsel Güven Ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması (N: 319)**

Hemşirelerin Görüşleri	n	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşına Güven	Toplam Örgütsel Güven
<b>Kendini Güvende Hissetme</b>		Ort. Sıra (Med)	Ort. Sıra (Med)	Ort. Sıra (Med)	Ort. Sıra (Med)
Evet	194	171,85 (4,45)	184,96 (3,90)	171,32 (4,60)	184,06 (4,34)
Hayır	125	141,61 (4,13)	121,26 (2,90)	142,43 (4,40)	122,66 (3,93)
MWU/Z		9826,0/-2,860	7282,0/-6,025	9928,5/-2,735	7457,5/-5,805
p		0,004*	<0,001	0,006*	<0,001
<b>Ayrılma Niyeti</b>					
Evet	178	154,53 (4,34)	135,82 (2,90)	153,88 (4,50)	143,09 (4,07)
Hayır	141	166,91 (4,40)	190,52 (4,00)	167,73 (4,60)	181,34 (4,34)
MWU/Z		11575,0/-1,191	8245,5/-5,263	11459,5/-1,334	9539,5/-3,679
p		0,234	<0,001	0,182	<0,001
<b>Kurumdan Memnuniyetsizlik</b>					
Evet	193	144,11(4,18)	128,77(2,81)	151,86(4,50)	132,14(3,95)
Hayır	126	184,34(4,50)	207,83(4,18)	172,47(4,60)	202,67(4,39)
MWU/Z		9092,5/-3,809	6132,0/-7,487	10588,0/-1,954	6782,0/-6,678
p		<0,001	<0,001	0,051	<0,001

\*p<0,01

Kurumlarından memnun olan hemşirelerin ise memnun olmayan hemşirelerden örgütsel güven ölçeği toplamı (MWU=6782; p<0,001), yöneticiye güven (MWU=9092,5; p<0,001) ve kuruma güven (MWU=6132; p<0,001) alt boyutunda daha yüksek puana sahip olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Tablo 6).

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre kurumlarına ilişkin bazı görüşleri karşılaştırıldığında, üniversite (37,3) ve kamu (%33) hastanelerinde çalışan hemşirelere göre özel hastanede çalışan hemşirelerin (%71) kendilerini kurumlarında güvende hissetmemesi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $X^2=15,065$ ; p<0,001). Bununla birlikte üniversite hastanesinde (52,4) çalışan hemşirelere göre öncelikle özel hastanelerde (%87,1) olmak üzere kamu hastanesinde (%60,5) çalışan hemşirelerin de kurumlarından memnuniyetsiz olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $X^2=11,985$ ; p<0,01).

## Tartışma

Güven, sağlık alanında personel-hasta arasında olduğu gibi personel-yönetici arasında da oldukça önemli rol oynayan bir duygudur. Bu açıdan çalışmalar ele alındığında, güvenin genellikle olumlu sonuçlarına yoğunlaşıldığı veya ilişkili olabileceği diğer kavramlarla bağlantısının araştırıldığı görülmektedir. Hemşirelerin görüşleri doğrultusunda örgütsel güvenin hastane türü bazında değerlendirildiği çalışmaların ise yetersiz olduğu belirlenmiştir. Bu açıdan hemşirelerin geri bildirimleriyle hastanelerindeki güven düzeyinin değerlendirildiği bu çalışmada, hemşirelerin genel toplamda örgütsel güven ve kurumlarına güven düzeyi orta, bunun yanında yöneticilerine ve ekip arkadaşlarına olan güven düzeyinin ortanın üstünde olduğu görülmüştür (Tablo 3). Orta seviyede olmasına rağmen, kuruma güven alt boyutu diğer alt boyutlara oranla ortalamasının altında ya da en düşük puanı almıştır (Tablo 3). Başka bir ifadeyle hemşireler, ekip arkadaşlarına ve yöneticilerine kurumlarından daha fazla güven duymuşlardır. Sağlık alanında güveni ölçmeye yönelik bazı araştırma sonuçları, yürütülen çalışmanın bu bulgularını destekler niteliktedir. Chen ve arkadaşları (2015), Basit ve Duygulu (2018), Özgür ve Tektaş (2018) ve Kausar (2017) tarafından sağlık alanında hemşirelerle yürütülen çalışmalarda, benzer sonuçlar elde edilmiş ve örgütsel güven düzeyi alt boyutlar dahilinde orta seviyede belirlenmiştir. Bu açıdan hem ulusal hemde uluslar arası alanda yürütülen çalışmalarda, hemşirelerin ve sağlık çalışanlarının değerlendirmelerine göre genel güven düzeyi orta seviyede saptanırken, ülkeler bazındaki değişkenlere rağmen sonuçların birbirlerinden çok farklı olmadığı görülmüştür.



Hastane türüne göre örgütsel güven düzeyi değerlendirildiğinde, üç alt boyutla beraber genel toplamda örgütsel güvenin, hemşirelerin bakış açısıyla anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 5). Bununla birlikte üniversite hastanesinde güven en yüksek seviyeye sahipken; kamu hastaneleri ve sonrasında özel hastanelerde güven seviyesinin daha az olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlarda ise yine üniversite hastanesinde yöneticiye ve kuruma güven en yüksek düzeyde iken, kamu hastanelerinde çalışma arkadaşlarına olan güven en yüksek ortalamaya sahiptir. Özel hastanelerin ise toplamda ve üç alt boyutta diğer hastanelerden daha düşük güven düzeyine sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 5). Bu kapsamda ilgili çalışmalar incelendiğinde, hastane türlerine göre güven düzeyini değerlendiren çalışma sayısı az olmasına rağmen, Basit ve Duygulu'nun (2018) çalışmasında; kamu, özel ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin bazı alanlara yönelik görüşlerinde kurum türü etkisi görülmemiş ancak güven düzeylerine etkisinde anlamlı bir fark yaratmamıştır. Rajabi ve arkadaşlarının (2017) bir özel, altı devlet hastanesinde hemşirelerin değerlendirmesiyle yürüttüğü çalışmada ise yürütülen çalışmanın tersine devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin güven düzeyi özel hastanede çalışanlardan daha düşük bulunmuştur. Kurumlar arası bu farklılıklar, hastanelerin ve yöneticilerin çalışanlarına yönelik sergilediği örgütsel davranışlar ve liderlik yaklaşımları, iş doyumuna verdikleri önem, özlük haklarının gözetimine ilişkin farklılıklar gibi güven kavramına etki edebilecek birçok faktörün etkisinden doğmuş olabilir. Bununla birlikte özel hastanelerde özellikle kurumsal düzeyde güvenin düşük olması, bu boyut kapsamında değerlendirilen özlük haklarının beklendiği gibi gerçekleşmemesinden kaynaklanabilir. Ayrıca bu sonuç, hemşirelerin yöneticilerine olan güveni veya yöneticilerin güvenilirliğine ilişkin algı farklılığından etkilenmiş olabilir. Dolayısıyla özel hastanede görev yapan hemşirelerin, kendilerini güvende hissetmedikleri için çalışma ortamından edindikleri yanıtıcı güven algısı, güvenin tüm boyutlarında ve genelinde kendini olumsuz göstermiş olabilir. Bu görüşü destekler nitelikte bulgularda; özel hastanede çalışan hemşirelerin, diğer hastanelere kıyasla kurumlarında anlamlı olacak şekilde kendini güvende hissetmediği ve kurumlarından memnun olmadığı belirlenmiştir (Tablo 6). Ay ve arkadaşlarının (2014) kurum türü olarak devlet ve özel hastaneleri ele aldığı çalışmada, yürütülen çalışma bulgularına benzer şekilde özel sektörde çalışan hemşirelerin daha düşük iş doyum düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca genel toplamda ve tüm alt boyutlarda güven düzeyi düşük olan hemşirelerin, çalıştığı kurumda kendini güvende hissetmeme ve kurumundan memnun olma durumları istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Tablo 6). Bu bağlamda araştırmaların bir çoğunda güven ve iş doyum kavramları arasındaki pozitif ilişkiye dair veriler bulunmaktadır (Budak ve ark, 2023).

Hemşire görüşleri temelinde kendini kurumda güvende hissetme ve çalıştığı kurumdan memnun olmanın yanı sıra işinden ayrılma niyeti de hemşirelerin hissettikleri genel güven düzeyine ve kurumlarına duyduğu güven düzeyine etki etmiş ve bu etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (Tablo 6). Bir başka ifadeyle, hemşirelerin örgütüne ya da kurumuna duydukları güven düzeyinin azalması kurumlarından ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici bir faktör olmuştur. Tanğ ve Çakır'ın (2023) meta analiz çalışmasında, örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş, bu iki bileşen arasında orta derecede ve negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Abubakar ve arkadaşlarının (2014) Nijerya'da hemşirelerle yürüttüğü çalışmada, kurumdan ayrılma niyeti ile güven arasında, bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte, olumsuz yönlü ilişki saptanmış ve anlamlı bulunmuştur. Çelik ve Yıldız'ın (2018) çalışmasında ise kamuda çalışan hemşireler, özel sektörde çalışan hemşirelere göre daha fazla kurumlarından ayrılma niyetindedir. Yürütülen çalışma bulgularında ise kamu hastaneleri başta olmak üzere tüm hastane türlerinde hizmet veren hemşirelerin çoğu kurumdan ayrılma niyeti taşımaktadır (Tablo 6). Bu durum, hemşirelerin beklentilerinin karşılanmasına rağmen iş yükü ve çalışma koşullarının ağırlığı ile farklılığından kaynaklanabilir.

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri arasında yer verilen cinsiyetleri ise örgütsel güvenin sadece kuruma güven boyutunu anlamlı bir şekilde etkilemiştir (Tablo 4). Erkek hemşirelerin kurumuna duyduğu güven, kadın hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur. Filiz ve Bardakçı'nın (2020) Artvin'de yaptığı çalışmada, benzer şekilde erkek çalışanlar yöneticilerini kadın çalışanlara göre daha destekleyici olarak değerlendirmiştir. Bu sonuçlar, kadınların ailedeki rol ve sorumluluklarının çokluğu ve farklılığı ile kurumlarına yönelik duygularını arka plana itmelerinden veya toplum tarafından kadına yüklenen statü ve karşılaşılan engellerin, kadınların kariyer geliştirme olanaklarını kısıtlamasından olabilir (Aksanaku ve İnandı, 2018). Bu faktörlerin etkisi değerlendirildiğinde, gece veya tatil nöbetleri bulunan aynı zamanda uzun çalışma saatleri gerektiren hemşirelik, aile içi rollerin gerçekleştirilmesini güçleştiren bir meslektir. Dolayısıyla kadın hemşirelerin bu şartlar dahilinde tamamen kurumuna bağlanmaları beklenememekte yine bu durumun etkisinde kurumlarına güven düzeyleri etkilenebilmektedir.

Bu çalışmada, meslekteki deneyim yılının da kuruma güven düzeyini etkilediği saptanmıştır (Tablo 5). Bu açıdan deneyim yılı, 5 yıl veya altında olan hemşirelerin kurumlarına olan güveni, 6 yıl veya üzerinde olan hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Bu sonuçlarla örtüşecek şekilde Halıcı ve arkadaşlarının (2015) özel hastanede yürüttüğü çalışmada, çalışma yılı 1-5 olan hemşirelerin kuruma ve yöneticilerine daha çok güvendiği belirlenmiştir. Bir eğitim araştırma hastanesinde yürütülen çalışmada, benzer şekilde 4 yıl veya daha altında deneyime sahip olan tüm hastane çalışanlarının kavramsal ve duygusal güven seviyeleri anlamlı şekilde farklılık göstermiştir (Arslan ve Esatoğlu, 2017).



Mesleğin ilk yıllarında bir iş sahibi olup çalışmaya başlamak ve maddi kazanç elde etmek, kariyer hedeflerine ulaşmış olmak beraberinde psikolojik doyumu yaşamak, çalışma deneyimi az olan hemşirelerin kuruma güven seviyesini artırırken, deneyim yılı arttıkça beklentilerin karşılanmaması güven düzeyini düşürmüş olabilir.

Deneyim yılının yanı sıra hemşirelerin görev yaptıkları birim de kuruma güven düzeyini etkilemiştir. İç/dahili birimlerdeki hemşireler, diğer birimlerde görev alan hemşirelerden daha fazla kurumlarına güvenmektedir (Tablo 5). Birimler arası bu farklılığın, iç hastalıkları biriminde yöneticilerin liderlik tavırlarından, hemşirelerle aralarında daha etkin iletişim sağlamasından, iş programlarının hazırlanmasında hemşirelerin ihtiyaçlarını dikkate almasından ve hastanedeki faaliyet/ olaylardan personeli haberdar etmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü dahili birimlerdeki hemşirelerin yöneticiye güven düzeyi daha yüksek saptanmıştır. Ayrıca daha kapalı alanlar olması nedeniyle iletişimin daha etkisiz sürdürüldüğü ameliyathane, yoğun bakım gibi özellikli bölümler, diğer birimlere göre etkileşimin ve bilgi akışının daha az olduğu kliniklerdir. Orta seviyenin üzerinde güven olmasına karşın özellikli bu birim/kiniklerde görev alan hemşirelerin kuruma güven seviyeleri daha düşük bulunmuştur. Bir başka deyişle kapalı veya giriş çıkışın sınırlı olduğu bu birimlerde, hemşirelerle yöneticilerin etkili ve açık iletişim kurabileceği bir ortamın olmaması, şeffaf olmayan bu izole çalışma ortamlarının çalışanlar üzerinde baskı oluşturması ve hemşirelerin otonomilerinin kısıtlanması güven düzeylerini olumsuz etkilemiş olabilir. Kaya'nın (2011) araştırmasında ise yine özellikli birim olan psikiyatri servisinde çalışan hemşirelerin güven seviyesi düşük saptanırken, diğer kapalı alanlarda çalışanların güven seviyeleri farklılık göstermemiştir. Öte yandan Williams (2005) çalışmasında, kritik birimlerde hasta yükü ve evrak işlerindeki çokluğun, hemşirelerin memnuniyetini etkileyeceğini belirtirken, örgütsel güven düzeyini etkilemeyeceğini belirtmiştir.

Hemşirelerin pozisyonu da, kuruma güven seviyelerini anlamlı şekilde etkilemiştir. Bu kapsamda hemşirelere göre yönetici hemşireler beklenildiği gibi kurumlarına daha fazla güvenmektedir (Tablo 5). Bu durum, yönetici hemşirelerin, kararları ilk ağızdan duyabilmesi ve karar alma faaliyetlerine doğrudan katılabilmesi, aynı zamanda görüş ve isteklerini üstlerine direkt veya aracısız iletebilmelerinden kaynaklanabilir. Bu açıklamayı destekler şekilde, Bute'nin (2011) çalışmasında da, personellerin statüsünün artması ve yönetici pozisyonunda yer almasının güven düzeylerini arttırdığı saptanmıştır. Ancak Hatipoğlu ve arkadaşları (2019) yaptığı çalışmada, yönetici pozisyonu ile güvenin hiçbir boyutu arasında ilişki saptanamamıştır. Bu durum, yönetici hemşirelerle kurum yöneticileri arasındaki ilişkilerden, tutumlardan ve kurumsal şeffaflığın farklılığından gelişebilir. Aynı zamanda yönetici hemşirelerin sahip olduğu kişisel ve psikolojik faktörler de bu sonucu etkilemiş olabilir.

Hemşirelerin yaşı, medeni durumu ile eğitim seviyesi, örgütsel güveni genelde ve alt boyutlarda etkilememiştir (Tablo 4). Çünkü güven, bazı araştırmacıların belirttiği gibi insan psikolojisi ile ilişkilidir (Altuntaş ve Baykal, 2010) ve psikolojik değişimler ise hem bireysel hem de mesleki özelliklerle şekillenebilmektedir.

## Sonuçlar ve Öneriler

Hastanelerdeki örgütsel güvenin değerlendirildiği bu çalışmada, örgütsel güvenin daha düşük olduğu başta özel hastanelerde olmak üzere, sırasıyla kamu ve üniversite hastanelerinde de örgütsel güveni artırmaya yönelik kurumsal politikalar ve uygulamalar gözden geçirilip iyileştirme faaliyetleri başlatılmalıdır. Bununla birlikte özellikle özel hastanelerde hemşirelik hizmetleri yöneticileri, güven ortamını oluşturmaya odaklanmalı, bunu sağlamak için şeffaf veya açık yönetim politikası izlemeli, etkili iletişime ve iş doyumunu artırmaya özen göstermeli, hemşirelerin psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarını öncelikli tutulmalıdır. Yine özel ve üniversite hastanesinde çalışan hemşireler arasında olumlu ilişkilerin kurulmasını teşvik edecek, birbirlerini tanıma fırsatı verecek bilimsel ve sosyal etkinlikler düzenlenmeli ve takım çalışmaları için ortamlar yaratılmalıdır. Kadın, mesleki deneyimi beş yıldan fazla, özellikli ünite/birimlerde görev yapan hemşirelerin güven düzeylerini belirleyen faktörler derinlemesine araştırılmalı, bu grupların güven düzeyini artıracak iyileştirici ve düzeltici faaliyetler uygulanmalıdır. Ayrıca hemşirelerle yönetsel kararlar ve uygulama gereklileri paylaşılmalı, düzenli bilgi akışı ve geri bildirim sağlanmalıdır. Kurumsal kaynak dağıtımı adil ve etkili yapılmalı, adil bir ödüllendirme sistemi uygulanmalı ve güven inşaatı oluşturacak bir ortam ve örgüt kültürü oluşturulmalıdır.

**Yazarlık Katkısı:** Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: EB; veri toplama: EB; sonuçların analizi ve yorumlanması: EB; aday makalenin hazırlanması: EB, HÖ. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

**Etik Kurul Onayı:** Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 19.11.2018 - Karar No: 14).

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

**Finansal Destek:** Yazarlar, çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan ederler.

**Katılımcı Onamı:** Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

**Author Contribution:** The authors confirm contribution to the paper as follows; study conception and design: EB; data collection: EB; analysis and interpretation of results: EB; draft manuscript preparation: EB, HÖ. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

**Ethics Committee Approval:** Karadeniz Technical University Faculty of Medicine Ethics Committee approval was obtained (Date: 19.11.2018 - Number: 14).

**Conflict of Interest:** The authors declare that there is no conflict of interest.

**Funding:** The authors declare that the study has no financial support.

**Informed Consent:** Informed consent of the participants were obtained.

## Kaynaklar

Abubakar, R., Chauhan, A. & Kura, K. M. (2014). Relationship between perceived organizational politics, organizational trust, human resource management practices and turnover intention among Nigerian nurses. *Management Science Letters*, 4: 2031-2048.

Aksanaklu, P. & İnandı, Y. (2018). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 937-955. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.469769>

Altuntaş, S. & Baykal, Ü. (2010). Örgütsel güven ölçeğinin hemşirelikte geçerlik- güvenirliği. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 18(1): 10-18. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2010.01347.x>

Arslan, D. T. & Esatoğlu A. E. (2017). Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 315-352. [10.20491/isarder.2017.274](https://doi.org/10.20491/isarder.2017.274).

Ay, F. A., Filizöz, B. & Öncül, M. S. (2014). Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisi: Kamu ve özel sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2): 45-61. <https://doi.org/10.5578/jeas.8995>

Aydın, E. & Çilesiz, E. (2022). Örgüt iklimi, yenilikçi davranış ve bireysel yaratıcılık ilişkisi: Türkiye'de otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6 (1): 266-280. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.951>

Aydın, A., Sayılan, S. & Kulaka, N. (2022). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven düzeyi ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 32(3): 197-202.

Aysun, T. & Akkoç, İ. (2020). Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumu düzeylerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 139-155.

Basit, G. & Duygulu, S. (2018). Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian*, 25(2): 163-169. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2017.05.003>

Budak, O., Erdal, N. & Filiz, M. (2023). Hizmetkar liderlik ve örgütsel güvenin iş tatmini üzerine etkisinin belirlenmesi: Sağlık sektöründe bir inceleme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3): 1027-1043. <https://doi.org/10.33206/mjss.1210758>

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 171-192.

Chen, S.Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lin, Y. T. & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1): 363-365.

Çelik, M. & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 47-75. <https://doi.org/10.11611/JMER648>

Filiz, M. & Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 436-449. <https://doi.org/10.17755/esosder.587613>

Halıcı, M., Söyük, S. & Gün, İ. (2015). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 180-198. <http://dx.doi.org/10.11611/JMER648>

Hatipoğlu, Z., Akduman, G. & Demir, B. (2019). İnsan kaynakları uygulamalarından duyulan memnuniyetin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde yöneticiye güven aracının rolü. *Turkish Studies*, 14(2), 451-476. [10.7827/TurkishStudies.14881](https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14881)

Hurmelinna-Laukkanen, P. & Blomqvist, K. (2007, 10-12 September). *Fostering R&D collaboration—the interplay of trust, appropriability and absorptive capacity*. Working Conference on Virtual Enterprises, Boston.

Kausar, R. (2017). Mediation of organizational trust in LMX-turnover intention relationship and moderation of fairness perception. *Science International*, 29(4): 927-934.

Kaya, E. (2011). *Hemşirelerin yöneticilere duydukları güven ve örgütsel adaletin motivasyon düzeylerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.

Özgür, G. & Tektaş, P. (2018). An examination of the correlation between nurses' organizational trust and burnout levels. *Applied Nursing Research*, 43: 93-97. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.07.004>

- Pirson, M. & Malhotra, D. (2011). Foundations of organizational trust: What matters to different stakeholders? *Organization Science*, 22(4): 1087-1104. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0581>
- Rajabi, M., Abdar, Z. E. & Agoush, L. (2017). Organizational justice and trust perceptions: A comparison of nurses in public and private hospitals. *World Family Medicine*, 15(8): 205-211. <https://doi.org/10.5742/MEWFM.2017.93078>
- Sakallı, S. & Örücü, E. (2019). Örgütsel adalet ve örgütsel güven ilişkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü ve bir alan araştırması. *Journal of Academic Value Studies*, 3(16): 214-236. <https://doi.org/10.13934/1999.393>
- Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ. & Kenek, G. (2021). Katılımcı liderlik, duygusal bağlılık, ve iş tatmini ilişkisi: Örgütsel güvenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3): 2746-2758.
- Taşpınar, Y. & Eryeşil, K. (2021). Örgütsel güvenin psikolojik iyi oluş ve iş yeri yalnızlığı üzerindeki etkisine ilişkin bir alan araştırması: Konya ilinde bir yerel yönetim örneği. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(24): 250-265. <https://doi.org/10.20990/kilisibfakademik.880931>
- Tanğ, Y. & Çakır, Ö. (2021). Örgütsel güven ve iş doyumunu ilişkisinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 5 (2): 1-5.
- Williams, L. L. (2005). Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust. *Health Care Management Review*, 30(3): 203-211.