



ARAŞTIRMA MAKALESİ
RESEARCH ARTICLE
CBU-SBED, 2024, 11 (2):192-204

Manisa İl Merkezi Hastanelerinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Organizasyona Bağlılık Ve Güven Durumlarının İncelenmesi

Investigation Of The Commitment And Trust Status Of Manager Nurses Working In Manisa Provincial Center Hospitals

Nilüfer Karabağ^{1*}, Adalet Kutlu²

¹Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa/Türkiye

²Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Manisa/Türkiye

e-mail: nkarabag45@hotmail.com, adalet.kutlu@cbu.edu.tr

ORCID: 0009-0004-9795-4245

ORCID: 0000-0003-4417-5657.

*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Nilüfer Karabağ

Gönderim Tarihi / Received:25.12.2023

Kabul Tarihi / Accepted: 09.05.2024

10.34087/cbusbed.1291275.

Öz

Amaç: Bu çalışma Manisa il merkezinde yer alan hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin kurumsal bağlılık ve güven düzeylerini tespit etmek için yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Bu çalışma, tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapıldı. Çalışmanın evrenini, Manisa il merkezindeki kamu ve özel hastanelerde çalışan yönetici hemşireler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini, araştırmaya katılmayı kabul eden yönetici hemşireler oluşturdu (n=86). Veri toplama aracı olarak; Hemşire Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) ve Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) kullanıldı. Verilerin analizinde; sayı yüzde, ortalama, standart sapma, ölçek puan ortalamaları arasındaki farkları belirlemek için; çeyrekler arası aralık, Student T Testi, Mann Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, Spearman Korelasyon ve ölçeklerin iç tutarlılığı için Cronbach alfa katsayılarına bakıldı.

Bulgular: Yönetici hemşirelerin çoğu üniversite hastanesinde %40,7 çalışmakta, % 98,8'i kadın, % 76,7'si evli, %57,0'si lisans mezunu, % 59,3'ü yöneticilik deneyimine sahip ve %66,3'ü kliniklerde yöneticilik yapmaktadır. Hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının ortalaması 3,32±0,49 ve örgütsel güven algısının ortalaması 4,32±0,83 olarak bulundu. Örgütsel güven ile çalıştıkları kurum, eğitim durumu ve kurumun sağladığı imkânlar arasında anlamlı bir fark saptandı (p<0,05). ÖBÖ ve ÖGÖ alt boyutları arasında en yüksek ilişki normatif bağlılık ve kuruma güven arasında bulundu (r=,605, p=,000).

Sonuç: Yönetici hemşirelerin ÖBÖ ve ÖGÖ alt boyutları puan ortalamalarından en yüksek korelasyon normatif bağlılık ve kuruma güven arasında bulundu. Kurumsal bağlılık ve kurumsal güven açısından yönetici hemşirelere destek programları planlanmalıdır.

Anahtar kelimeler: Bağlılık, Kurumsal Bağlılık, Güven, Kurumsal Güven, Hemşirelik.

Abstract

Aim: The main aim of this study was to determine the organizational commitment and organizational trust levels of the nurses working in hospitals in Manisa.

Material and Methods: This study was conducted as descriptive and cross-sectional. The population of the study consists of the management nurses working in public and private hospitals in Manisa city center. The sample of the study consisted of executive nurses who accepted to participate in the study (n = 86). Nurse Information Form, Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) and Organizational Trust Questionnaire (OTQ) were used as data collection tool. For analysing of the data; mean, standard deviation, scale mean scores

were checked; Cronbach Alpha, Interquartile Range Student T Test, Mann Whitney U Test, Kruskal-Wallis Test, Spearman Correlation were applied.

Findings: Most of the nurses working in the university hospital (40.7%), 98.8% are female, 76.7% married, 57.0% have bachelor's degree, 59.3% have managerial experience and 66, 3% of them are managers in clinics. The mean of the organizational commitment perception of the nurses was 3.32 ± 0.49 and of the organizational trust perception was 4.32 ± 0.83 . A significant difference was found between organizational trust and the institution, education level and opportunities provided by the institution ($p < 0.05$). The highest correlation between the sub-dimensions of organizational commitment and organizational trust was found between normative commitment and trust in the institution ($r = .605, p = .000$).

Conclusion: The highest correlation was found between normative commitment and trust in the institution. Support programs for executive nurses should be planned in terms of institutional commitment and corporate trust.

Keywords: Commitment, Organizational Commitment, Trust, Organizational Trust, Nursing

1.Giriş:

Toplumsal yaşamın bir ifadesi olarak bağlılık, toplum bilincinin var olduğu hemen her yerde karşımıza çıkmaktadır[46]. İnsanlık tarihi boyunca toplumsal ve bireysel olarak bu kavramı tecrübe etmekteyiz; bir evladın anne babasına, eşlerin birbirlerine, askerinin ordusuna olan bağlılığı, bu kavramın her boyuttaki ilişkilerdeki hayati önemini bize göstermektedir. Bağlılık, bireyi kuruma bağlayan psikolojik bir durumu ifade eder [3]. Kurumsal bağlılık, 19. yy. başlarında bağlılık kavramının literatürde yer almaya başlamasıyla ortaya çıkmıştır. Frederick Taylor (1914) “Bilimsel Yönetim İlkeleri” adlı çalışmasında, bireyleri ekonomik olarak rasyonel hareket eden varlıklar olarak tanımlamış ve bireylerin bağlılıklarının karşılıklı fayda sağlandığı sürece devam edeceğini açıklamıştır. Daha sonraları Fayol (1949) kurumsal bağlılığın kurum için başarının temeli olduğunu belirtmektedir[81]. Kurumsal bağlılık, kuruma yönelik olumlu değerlendirmelere verilen duygusal bir tepkidir. Kurumsal bağlılık, çalışanların kurumla özdeşleşmeleri ve kuruma yönelik uyum ve tutumları olarak tanımlanmaktadır [100]. Bu noktada kurumsal bağlılık hastanelerde hizmetin kalitesinin artırılması için kullanılabilir[47,55].Türkiye’de önemi daha fazla artan kurumsal bağlılıkla ilgili çalışmaların sayısı fazla olsa da hemşirelerle ilgili yapılan çalışmaların sayısı sınırlıdır. Hemşirelerin kurumsal bağlılıklarına ilişkin yapılan çalışmaların sayısı az olmakla beraber yapılan araştırmalar da genel olarak bağlılık seviyesi düşüktür[1,50,106] . Hemşirelerin kurumsal bağlılığının düşük olması hizmet kalitesinin de düşük, hasta bakımlarının ve güvenliğinin de yetersiz olması demektir. Hemşirelerin bağlılığının düşük olmasının olumsuz sonuçlarından biri de kurumdan ayrılma ve beraberinde gelen maliyetlerdir. Amerika’da hastanelerde çalışan hemşirelerin işten ayrılmalarının maliyeti üzerine yapılan bir araştırmada, ayrılan hemşirelerin maliyetinin çalışan hemşirelerin toplam maaşlarından %11 fazla olduğu ortaya konmuştur. Bu maliyetin büyük bir bölümünü işe yeni alınacak hemşirenin eğitim masrafı oluşturmaktadır.

Güven kavramı kişiler ya da gruplar arası ilişkilerin temelini oluşturur. Sosyal varlıklar olan biz insanların toplum halinde yaşayabilmesi için güven olmazsa olmazlardandır[58].Güven kavramı ilişkilerde iyi niyetli olmakla başlar. Güvenin inşa edilmesi süreci, ilişkiye başlayan bireyler, gruplar ya da toplumların zamanla birbirlerini tanıması, iki taraf içinde önemli paylaşımlarda bulunması ve birbirlerinin ortak hedefleri ile amaçlarını tanımasıyla gerçekleşir[76].Kuruma güven, çalışanların kriz anlarında kurumun kendilerine ne kadar sahip çıktığına ilişkin sahip oldukları algıların bütünüdür[79]. Başka bir tanımda ise kuruma güven, bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerinin uyumuna, kurum içerisindeki görevlerine ve kurum değerlerine olan bağlılıklarına dayanan kurum içerisindeki olumlu atmosferin, olumlu davranışların ve niyetlerin toplamıdır [59].Hemşirelerin kurumsal güven seviyesinin düşük olması birçok nedene bağlıdır. Güvencelerin yetersiz olması, yöneticilerin hemşirelerin sorunlarını önemsememesi, iletişimin katı ve sert olması, beklentilerin karşılanmaması, ağır iş koşulları gibi birçok faktör kurumsal güveni etkilemektedir [108]. Bu çalışma yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerini tespit etmek ve bu yönetici hemşirelerin sahip oldukları örgütsel bağlılığın örgütsel güven üzerine olan etkilerini ortaya koymak amacıyla yapıldı.

2.Materyal ve Metot

2.1Araştırmanın Tipi:Bu çalışma, tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapıldı.

2.2Araştırmanın Evreni ve Örnekleme:Çalışmanın evrenini, Manisa il merkezinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan yönetici hemşireler oluşturmaktadır (N=100). Çalışmanın örneklemini, araştırmaya katılmayı kabul eden yönetici hemşireler oluşturdu (n=86 yönetici hemşire).

2.3 Verilerin Toplanması: Araştırmanın hipotezlerini test etmek için Manisa il merkezindeki hastanelerde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 86 yönetici hemşireden yüzü yüze görüşme yapılarak veriler toplandı.

Hemşire Bilgi Formu: Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile çalıştıkları kurum, mesleki çalışma yılı, bulunduğu kurumda çalışma yılı, yöneticilik deneyimi, yöneticilik yaptıkları birim ve kurumlarının sağladığı sosyal imkanlarını sorgulayan sorulardan oluşmaktadır.

Kurumsal Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek bağlılığı üç temel bileşene (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ayrıştırılarak ölçmeyi amaçlar. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte: 1,3,5,7,8 ve 11 maddeler duygusal bağlılığa, 2,4,6,13,15 ve 16 maddeler devam bağlılığına, 9,10,12,14,17 ve 18 maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. Wasti (2000) tarafından ölçeğin uygunluğunun sınanmıştır. Cronbach alfa kat sayısı 0,71 bulunmuştur.

Kurumsal Güven Ölçeği: Hemşirelikte geçerlilik-güvenirliliğini Altuntaş ve Baykal (2010)ın yaptığı 43 maddeden oluşan ve "yöneticiye, kuruma, iş arkadaşına güven" olmak üzere 3 faktör grubuna ayrılan Örgütsel Güven Ölçeği formu kullanılmıştır. Cronbach alfa kat sayısı 0,96 bulunmuştur.

2.4 Verilerin Analize Hazır Hale Getirilmesi: Bu çalışmanın ölçek verilerinin normal dağılımı incelemek üzere SPSS programıyla Mahalanobis uzaklık katsayıları ve bu katsayıların x dağılımındaki olasılıkları hesaplandı. Olasılık değerleri $\alpha = .001$ 'den küçük olan iki anket uç değerlere sahip olduklarından

veri setinden çıkarıldı ve 86 anket üzerinden analiz edildi. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için ise her bir değişken ve boyut için Cronbach Alfa(α) katsayıları hesaplandı.

3. Bulgular ve Tartışma

Tablo 1: Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri

3.1 Hemşirelerin Sosyodemografik Özellik

Çalışmaya katılan 86 yönetici hemşirenin %40,7'si (35) üniversite hastanesinde, %39,4'ü (30) devlet hastanesinde ve %24,4'ü (21) özel hastanede çalışmaktadır. Yönetici hemşirelerin yaş ortalaması $36,38 \pm 7,87$, %50'si (43) 36 yaş ve altında, %50'si (43) 36 yaş üzerinde, %76,7'si (66) evli %23,3'ü (20) bekar, %22,1'i (19) lise, %57'si (49) lisans ve %20,9'u (18) ise yüksek lisans mezunudur. Meslekteki deneyim sürelerine bakıldığında, mesleki deneyim 15 yıl ve altı olanlar ve 15 yıl üstü olanlar %50 (43) bulundu. Ankete katılan hemşirelerin %54,7'sinin (47) çalıştıkları kurumdaki deneyim süresi 11 yıl ve altında iken %45,3'ünün (39) 11 yıl üzerindedir. Yöneticilik deneyimi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin %59,3 (51) ve %40'7'sinin (35) ise 5 yıl üzerindedir. Yöneticilik yapılan birim açısından, hemşirelerin %20,9'u (18) yoğun bakımda, %66,3'ü (57) klinik serviste ve %12,8'i (11) idari birimlerde yöneticilik yapmakta olduğu görülmektedir.

Sosyodemografik Özellikler	n	%
Kurum		
Üniversite Hastanesi	35	40,7
Devlet Hastanesi	30	34,9
Özel Hastane	21	24,4
Yaş * $36,38 \pm 7,87$ (min-maks: 19,00-55,00)		
36 yaş ve altı	43	50
36 yaş üzeri	43	50
Cinsiyet		
Kadın	85	98,8
Erkek	1	1,2
Medeni durum		
Evli	66	76,7
Bekar	20	23,3
Eğitim durumu		
Lise	19	22,1
Lisans	49	57,0
Yüksek lisans	18	20,9
Meslekteki deneyim süresi * $15,92 \pm 7,88$ (min-maks: 0,83-32,00)		
15 yıl ve altı	43	50,0
15 yıl üzeri	43	50,0

Halen çalışılan kurumdaki deneyim süresi *11,18±7,92 (min-maks: 0,42-27,75)		
11 yıl ve altı	47	54,7
11 yıl üzeri	39	45,3
Yöneticilik deneyimi *5,99±4,74 (min-maks: 0,08-25,00)		
5 yıl ve altı	51	59,3
5 yıl üzeri	35	40,7
Yöneticilik yapılan birim		
Yoğun bakım	18	20,9
Servis	57	66,3
Yönetim	11	12,8
Kurumun sağladığı sosyal imkanlar		
Kreş	28	32,6
Spor salonu	20	23,3
Diğer ()	38	44,2
Toplam	86	100,0

3.2 Hemşirelerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 2’de yönetici hemşirelerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin toplam ve alt boyutlarına ait puan ortalamaları yer almaktadır. Tablo 2’e göre, ÖGÖ ortalaması 4,32±0,83’dir. ÖGÖ alt boyutlarına bakıldığında, yöneticiye güven alt boyutu ortalaması 4,41±1,07, kuruma güven alt boyutu ortalaması 3,65±1,04, çalışma

arkadaşlarına güven alt boyutu ortalaması ise 4,85±0,62’dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalaması 3,32±0,49 olarak elde edildi. Bu ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında ise, duygusal bağlılık alt boyutu ortalaması 3,57±0,68, normatif bağlılık alt boyutu ortalaması 3,09±0,74 ve devam bağlılığı alt boyutu ortalaması 3,30±0,62 olarak saptandı.

Tablo 2. Hemşirelerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları (n=86)

Ölçekler	Ort±ss	Ortanca (ÇAA)	Min-Maks
ÖGÖ Toplam ve Alt Boyutları			
Yöneticiye Güven	4,41±1,07	4,68 (1,73)	2,14-6,00
Kuruma Güven	3,65±1,04	3,54 (1,93)	2,00-6,00
Çalışma Arkadaşlarına Güven	4,85±0,62	4,95 (0,50)	2,30-6,00
ÖGÖ Toplam	4,32±0,83	4,44 (1,34)	2,53-6,00
ÖBÖ Toplam ve Alt Boyutları			
Duygusal Bağlılık	3,57±0,68	3,50 (0,88)	1,67-5,00
Normatif Bağlılık	3,09±0,74	3,00 (1,17)	1,67-5,00
Devam Bağlılığı	3,30±0,62	3,33 (0,83)	1,50-4,83
ÖBÖ Toplam	3,32±0,49	3,27 (0,61)	1,89-4,28

3.3 Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 3’te Yönetici Hemşirelerin yaş, mesleki deneyi, çalıştığı kurumdaki deneyim süresi ve yöneticilik deneyimleri ile ÖBÖ toplam ve alt boyut ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmadı (p>0,05) (Tablo 3)

Tablo 3. Yönetici Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiler (n=86)

	n	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	ÖBÖ Toplam
--	---	-------------------	-----------------	-------------------	------------

Yaş					
36 yaş ve altı	43	3,62±0,75	3,01±0,69	3,37±0,71	3,33±0,53
36 yaş üzeri	43	3,52±0,61	3,17±0,79	3,22±0,52	3,31±0,45
t		0,654	-1,038	1,058	0,231
p		0,515	0,302	0,293	0,818
Meslekteki deneyim süresi					
15 yıl ve altı	43	3,60±0,75	3,03±0,67	3,34±0,72	3,32±0,52
15 yıl üzeri	43	3,55±0,61	3,15±0,81	3,25±0,51	3,32±0,45
t		0,339	-0,746	0,598	0,036
p		0,735	0,458	0,552	0,971
Halen çalışılan kurumdaki deneyim süresi					
11 yıl ve altı	47	3,56±0,73	3,02±0,66	3,29±0,72	3,29±0,51
11 yıl üzeri	39	3,58±0,62	3,17±0,83	3,31±0,50	3,35±0,46
t		-0,121	-0,909	-0,160	-0,582
p		0,904	0,366	0,873	0,562
Yöneticilik deneyimi					
5 yıl ve altı	51	3,60±0,76	3,05±0,72	3,30±0,70	3,31±0,52
5 yıl üzeri	35	3,53±0,57	3,15±0,78	3,30±0,50	3,33±0,43
t		0,418	-0,590	0,094	-0,101
p		0,677	0,557	0,996	0,919

3.4 Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 4'de yönetici hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre ÖGÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarını dağılımı yer almaktadır. Yönetici

hemşirelerin çalıştıkları kurum ile ÖGÖ toplam puan yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşına güven arasında anlamlı farklar saptandı (p<0,05).

Tablo 4. Yönetici Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam Ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki (n=86)

	n	Yöneticiye Güven		Kuruma Güven		Çalışma Arkadaşlarına Güven		ÖGÖ Toplam	
		Ort±ss	Ortanca (ÇAA)	Ort±ss	Ortanca (ÇAA)	Ort±ss	Ortanca (ÇAA)	Ort±ss	Ortanca (ÇAA)
Kurum									
Üniversite	35	3,91±0,97	3,86	3,08±0,87	2,81	4,67±0,59	4,80	3,88±0,71	3,67
Hastanesi	30	4,63±0,94	(1,59)	4,06±1,05	(1,27)	4,97±0,63	(0,40)	4,57±0,78	(1,07)
Devlet Hastanesi	21	4,90±1,10	4,81	4,00±0,86	4,22	5,00±0,62	5,00	4,69±0,77	4,70
Özel Hastane			(1,09)		(2,00)		(0,23)		(1,31)
			5,00		3,72		5,00		4,86
			(1,43)		(1,50)		(0,85)		(1,19)
x²/p		13,087/0,001*		19,131/0,000*		6,866/0,032*		16,474/0,000*	
Yaş									
36 yaş ve altı	43	4,40±1,11	4,81	3,65±0,97	3,54	4,89±0,59	4,90	4,32±0,85	4,48
36 yaş üzeri	43	4,41±1,04	(1,82)	3,65±1,11	(1,64)	4,82±0,66	(0,60)	4,31±0,82	(1,40)
			4,54		3,54		5,00		4,32
			(1,41)		(2,27)		(0,50)		(1,30)
z/p		-0,255/0,799		-0,013/0,990		-0,243/0,808		-0,121/0,904	
Medeni durum									
Evli	66	4,35±1,02	4,54	3,54±0,99	3,54	4,83±0,51	4,90	4,26±0,77	4,43
Bekar	20	4,60±1,22	(1,52)	4,00±1,31	(1,93)	4,93±0,93	(0,50)	4,52±0,99	(1,30)
			4,97		3,86		5,00		4,76
			(2,38)		(2,00)		(1,40)		(2,01)
z/p		-1,156/0,248		-1,567/0,117		-0,863/0,388		-1,304/0,192	

Eğitim durumu	19	5,17±0,96	5,50	4,10±1,02	4,09	5,08±0,74	5,00	4,88±0,79	4,93
Lise	49	4,27±1,00	(1,14)	3,62±1,05	(1,73)	4,85±0,47	(1,10)	4,24±0,77	(0,84)
Lisans	18	3,98±0,99	4,45	3,25±0,88	3,54	4,62±0,80	5,00	3,94±0,76	4,30
Yüksek lisans			(1,70)		(2,05)		(0,45)		(1,29)
			4,18		2,90		4,85		3,74
			(1,52)		(1,57)		(0,83)		(1,09)
x²/p		16,166/0,000*		6,147/0,046*		4,957/0,084		14,451/0,001*	
Meslekteki deneyim düzeyi	43	4,27±1,12	4,54	3,50±0,94	3,54	4,84±0,71	4,90	4,20±0,84	4,44
15 yıl ve altı	43	4,55±1,00	(1,73)	3,80±1,12	(1,27)	4,87±0,53	(0,60)	4,43±0,81	(1,35)
15 yıl üzeri			4,81		3,90		5,00		4,48
			(1,68)		(2,18)		(0,50)		(1,47)
z/p		-1,063/0,288		-1,207/0,227		-0,156/0,876		-1,266/0,206	
Halen çalışılan kurumdaki deneyim süresi	47	4,40±1,14	4,72	3,63±0,96	3,54	4,79±0,71	4,90	4,29±0,86	4,46
11 yıl ve altı	39	4,42±0,99	(1,73)	3,67±1,14	(1,64)	4,93±0,50	(0,80)	4,35±0,80	(1,37)
11 yıl üzeri			4,54		3,54		5,00		4,41
			(1,82)		(2,45)		(0,30)		(1,40)
z/p		-0,252/0,801		-0,039/0,969		-0,920/0,358		-0,182/0,855	
Yöneticilik yapılan birim	18	4,54±0,96	4,81	3,71±1,12	3,45	4,83±0,56	4,95	4,39±0,79	4,69
Yoğun bakım	57	4,40±1,05	(1,61)	3,60±0,97	(1,95)	4,84±0,64	(0,35)	4,30±0,80	(1,34)
Servis	11	4,21±1,37	4,72	3,80±1,31	3,54	4,95±0,68	4,90	4,28±1,10	4,44
Yönetim			(1,59)		(1,86)		(0,55)		(1,33)
			3,59		3,54		5,00		3,69
			(2,64)		(2,27)		(0,70)		(2,07)
x²/p		0,708/0,702		0,130/0,937		0,129/0,937		0,451/0,798	
Kurumun sağladığı sosyal imkanlar	28	4,06±0,99	4,50	3,23±0,82	3,18	4,67±0,62	4,80	3,99±0,73	4,09
Kreş	20	4,34±0,99	(1,43)	3,33±0,98	(1,18)	4,88±0,55	(0,70)	4,20±0,68	(1,08)
Spor salonu	38	4,70±1,11	4,63	4,13±1,03	3,13	4,98±0,65	4,85	4,62±0,88	4,08
Diğer			(1,70)		(1,66)		(0,48)		(1,28)
			4,86		4,59		5,00		4,84
			(2,23)		(1,84)		(0,50)		(1,86)
x²/p		6,363/0,042*		15,180/0,001*		5,015/0,081		9,286/0,010*	

3.5 Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Ölçekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tablo 5'de, yönetici hemşirelerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçekleri ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelendiği korelasyon matrisi yer almaktadır. Tablo 5'e göre, duygusal bağlılık ile çalışma arkadaşlarına güven arasında aynı yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptandı. Duygusal bağlılık ile yöneticiye güven, kuruma güven ve örgütsel güven arasında aynı yönde, zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur. Devam bağlılığı ile yöneticiye güven, kuruma güven,

çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel güven arasında çok zayıf bir ilişki bulundu. Normatif bağlılık ile yöneticiye güven, kuruma güven ve örgütsel güven arasında orta düzeyde, çalışma arkadaşlarına güven ile arasında zayıf, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptandı. Örgütsel bağlılık ölçeği ile yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel güven arasında aynı yönde, zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu (Tablo 5).

Tablo 5. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Ölçekleri Toplam ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (n=86)

Örgütsel Bağlılık ve Boyutları	Örgütsel Güven ve Boyutları			
	Yöneticiye Güven	Kuruma Güven	Çalışma Arkadaşlarına Güven	Örgütsel Güven (Toplam)
Duygusal Bağlılık	$r_s: 0,365$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,402$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,520$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,429$ $p=0,000^{**}$
Devam Bağlılığı	$r_s: 0,043$ $p=0,695$	$r_s: 0,098$ $p=0,372$	$r_s: 0,033$ $p=0,766$	$r_s: 0,016$ $p=0,882$
Normatif Bağlılık	$r_s: 0,577$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,605$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,405$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,640$ $p=0,000^{**}$
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	$r_s: 0,416$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,437$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,445$ $p=0,000^{**}$	$r_s: 0,459$ $p=0,000^{**}$

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, r_s : Spearman Korelasyon Ana

3.6 Tartışma

Bu araştırmamızın değişkenleri olan örgütsel güven ve bağlılık, çalışanların kurumların hedefledikleri amaçlara ulaşmasında önemli bir yere sahiptir. Buradan hareketle araştırmamızın temel amacı, Manisa il merkezinde yer alan hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin kurumsal bağlılık ve güven düzeylerini tespit etmek, kurumsal bağlılık ve güvenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bazı demografik özelliklerin örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki farklılıkları incelemektir.

Araştırmaya katılan 86 yönetici hemşirenin %40,7'si üniversite hastanesinde, yarısı 36 yaş ve altında, çoğunluğu evli ve üniversite mezunudur. Meslekteki deneyim sürelerine bakıldığında, yarı yarıya 15 yıl ve altında ve 15 yıl üstü bulundu. Çalıştıkları kurumdaki deneyim süresi 11 yıl ve altında olanlar yarısından fazla, çoğunluğunun yöneticilik deneyimi 5 yıl ve altında, %66,3'ünün klinik servislerde yönetici olduğu görülmektedir. Bağcı ve Akbaş (2016) benzer şekilde hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında, katılımcıların %49,6'sı 26-33 yaş aralığında, eğitim düzeyleri %80,3'ü lisans mezunu, katılımcıların %33,3'ü 1-5 yıl arası bir deneyime sahip olan hemşirelerin çoğunlukta olduğunu belirtmektedirler [11]. Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin ÖGÖ puan ortalaması $4,32\pm 0,83$ 'dir. Yönetici hemşirelerin ÖGÖ'nin alt boyutlarında aldıkları puanlar değerlendirildiğinde, yöneticiye güven alt boyutu puan ortalaması $4,41\pm 1,07$, kuruma güven alt boyutu puan ortalaması $3,65\pm 1,04$, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu ortalaması ise $4,85\pm 0,62$ bulundu. Kuruma

güven alt boyutu puan ortalaması en düşük, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu ortalaması ise en yüksek bulundu. Durukan ve ark.(2010)'nın Hacettepe Üniversitesi erişkin hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında akranlara güven puan ortalaması $3,96\pm 0,24$, yönetime güven puan ortalamasını $3,14\pm 0,720$ olarak saptamışlardır. Altuntaş (2008)'in hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin ÖGÖ alt boyut puan ortalamalarını incelendiğinde, yöneticiye güven alt boyut puan ortalamasını $4,77\pm 1,00$, kuruma güven alt boyut puan ortalamasını $3,54\pm 1,27$, çalışma arkadaşına güven alt boyut puan ortalamasını $4,72\pm 0,88$ tespit etmiştir. [5,49]. Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin ÖBÖ puan ortalaması $3,32\pm 0,49$ olarak elde edildi. Bu ölçeğin alt boyutları; duygusal bağlılık alt boyutu puan ortalaması $3,57\pm 0,68$, normatif bağlılık alt boyutu puan ortalaması $3,09\pm 0,74$ ve devam bağlılığı alt boyutu puan ortalaması $3,30\pm 0,62$ olarak saptandı. Yönetici hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları en yüksek (maksimuma yakın), Normatif bağlılık puan ortalamaları da en düşük düzeyde idi. Durukan ve ark.(2010)'ı hemşireler üzerine yaptığı araştırmalarında, örgütsel bağlılık puan ortalaması $2,86\pm 0,537$, duygusal bağlılık alt boyut puan ortalaması $3,13\pm 0,877$, ahlaki bağlılık alt boyut puan ortalaması $2,73\pm 0,803$, devamlılık bağlılığı alt boyut puan ortalaması $2,84\pm 0,772$ olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın bağlılık puan ortalamaları Durukan'ın çalışmasındaki kurumsal bağlılık alt boyut ortalamalarından yüksektir. Demirel ve ark. (2014)'nin yürüttükleri çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalaması $3,62\pm 1,08$ olarak saptanmıştır[40]. Literatürde

yer alan benzer çalışmalar incelendiğinde, genel olarak bulgularımızı destekler nitelikte hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi orta veya ortanın üzerindedir. Araştırmamızda yönetici hemşirelerin ÖBÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının sosyodemografik özelliklerine göre değerlendirilmesinde yaş, meslekteki deneyim süresi, halen çalışılan kurumdaki süresi, yöneticilik deneyimi, medeni durum, eğitim durumu, yöneticilik yaptığı birim ve kurumun sağladığı imkânlar arasında anlamlı bir farklar saptanmadı. Ancak yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurum ile normatif bağlılık alt boyutu arasında anlamlı fark saptandı. Normatif bağlılık üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerde daha düşük bulundu. Bununla birlikte kurumsal bağlılık alt boyutları puan ortalamaları değerlendirildiğinde, üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerde daha düşüktü. Duygusal bağlılığın özel hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerde daha yüksek çıkması da önemli bir sonuçtur. Çünkü duygusal bağlılığın oluşması daha zordur. Özel hastanelerde çalışma sürelerinin fazla olması ve iş devrinin yüksek olmasına rağmen duygusal bağlılığın daha yüksek olması yönetici hemşirelerin kurumsal bağlılıklarının oluştuğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca devam bağlılığının da diğer alt boyutlara göre düşük olması da kurumlar açısından istenen bir durumdur. Çalışmada yaş grupları, medeni durum, eğitim durumları ve kurumda çalışma yılı değişkenlerinin yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği görüldü. Durukan ve ark.(2010)'ı yaptıkları çalışmada hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini; yaş, medeni durum, tecrübe, statü, kurumda çalışma süresi, çalışılan departmanın örgütsel bağlılık düzeylerine etkili olmadığını tespit etmiştir. Aynı çalışmada yapılan analizler sonucunda çalışılan bölümlere göre örgüte duyulan güvende istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Sorumlu hemşirelerinin örgüte olan güvenlerinin servis hemşirelerine göre daha fazla olduğu görülmüştür[49]. Demirel ve ark. (2014) yaptıkları çalışmada ise Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin hastanelerine orta düzeyde bağlılık duyduklarını, yaşın, eğitimin, medeni durumun ve hizmet yılının bağlılık durumlarını etkilediğini tespit etmişlerdir[40].Durna ve Eren (2005) tarafından yapılan bir araştırmada ise örgütsel bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, çalışanların yaşı, medeni hali, kıdemleri arasında ilişki bulunmuş, süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisiyle herhangi bir ilişki bulunmamıştır[48].Taşkın ve Roşan (2010)

yaptığı çalışmada, çalışanların eğitim durumları ile duygusal ve devamlılık bağlılıkları arasında da ilişki tespit edilmiştir[111].Yüksel lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan çalışanların duygusal bağlılıklarına ilişkin fark olduğu da tespit edilmiştir [111].Durna ve Eren (2005)'in ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan öğretmenler ile hastane ve sağlık ocaklarında çalışan doktor ve hemşireleri incelediği araştırmasında, örgütsel, duygusal ve normatif bağlılık ile çalışılan kurum arasında oldukça güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında çalışanların sağlık kurumlarında çalışanlara göre duygusal ve normatif bağlılık yönünden kurumlarına daha bağlı oldukları görülmüştür (Eren 2005). Bu durumun önemli ölçüde sağlık sektöründeki iş yükü, iş yoğunluğu ve işin niteliği gibi bir takım faktörlerden kaynaklandığı düşünülmüştür [48].Taş (2012)'ın özel bir hastanede yaptığı çalışmada evli ve bekar hemşirelerin normatif bağlılığa yönelik algılarında farklılıklar olduğunu evli hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamalarının bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğunu saptanmıştır [110].Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin yaş, medeni durum, meslek deneyim süresi, halen çalıştıkları kurumdaki deneyim süresi, yöneticilik deneyimi ve yöneticilik yaptıkları birim ile ÖGÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmadı. Fakat yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurum ile ÖGÖ toplam puan, yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşına güven arasında ileri düzeyde anlamlı farklar saptandı. Altuntaş (2008)'ın yaptığı çalışmada hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre ÖGÖ alt boyut puan ortalamasına bakıldığında özel sektörde çalışan hemşirelerin kamu sektöründe çalışan hemşirelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir[5].Araştırmamızda yönetici hemşirelerin eğitim durumları ile ÖGÖ toplam puan, yöneticiye güven, kuruma güven arasında anlamlı farklar saptandı. Taşkın ve Roşan (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, yüksek lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan çalışanların duygusal bağlılıkları arasında fark bulunmuş ve doktora yapanlarda duygusal bağlılık daha yüksek saptanmıştır. Yüksek lisans mezunu ve doktora eğitimi almış olan çalışanların devamlılık bağlılık düzeylerinin de istatistiki olarak anlamlı farklı olduğu saptanmıştır [111]. Yüksek lisans mezunu olan çalışanların ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Altuntaş (2008)'ın yaptığı çalışmada hemşirelerin eğitim durumuna

göre ÖGÖ alt boyut puan ortalamasına bakıldığında yöneticiye güven alt boyutunda ön lisans mezunu hemşirelerin, kuruma güven alt boyutunda lisans mezunu hemşirelerin, etmiştir [5].Taş (2012) yaptığı çalışmada öğrenim durumu bakımından hemşirelerin örgütsel güven ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde, lisans ve üzeri öğrenim

Araştırmamızda yapılan korelasyon analizinde ise örgütsel bağlılık alt boyutları; devam bağlılığı dışında ile örgütsel güven boyutları arasında aynı yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptandı. ÖBÖ ve ÖGÖ toplam ve alt boyutları arasındaki korelasyonlarda; duygusal bağlılık ile çalışma arkadaşlarına güven arasında aynı yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptandı. Duygusal bağlılık ile yöneticiye güven, kuruma güven ve örgütsel güven arasında aynı yönde, zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki söz konusudur. Normatif bağlılık ile yöneticiye güven, kuruma güven ve örgütsel güven ile arasında orta düzeyde, çalışma arkadaşlarına güven ile zayıf, pozitif anlamlı bir ilişki saptandı. Örgütsel bağlılık ölçeği ile yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgütsel güven ile arasında aynı yönde, zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu. Durukan ve ark.(2010) yaptığı çalışmada hemşirelerin örgüte olan bağlılıkları incelendiğinde ise, duygusal bağlılık orta seviyede yüksek iken; genel olarak örgüte olan bağlılık orta seviyeye yakın çıkmıştır. Çalışmada diğer dikkat çekici nokta ise duygusal bağlılığın, devamlılık bağlılığı ve ahlaki bağlılıktan daha yüksek çıkmasıdır [49].Tanner (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık (normatif, devamlılık, efektif bağlılık) ve örgütsel güven arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında anlamlı ilişki bulunmuştur [109]. Jallow (2003) tarafından da dört eğitim ve araştırma

4.Sonuç

Yapılan analizler sonucunda örnekleme alınan hemşirelerin çoğu üniversite hastanesinde (%40,7) çalışmakta, bu hemşirelerin % 98,8 kadın, % 76,7 evli, %57,0 lisans derecesinde eğitim almış, % 59,3 5 yıl ve altı yöneticilik deneyimine sahip, %66,3 klinik servislerde yöneticilik yapmaktadır. Yönetici hemşirelerinin ÖGÖ ortalaması 4,32±0,83 ÖBÖ ortalaması 3,32±0,49 olarak elde edildi. Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre ÖBÖ puan ortalamalarının değerlendirilmesinde çalıştığı kurum, yaş, medeni durum, eğitim durumu, halen çalışılan kurumdaki deneyim süresi, yöneticilik deneyimi, yöneticilik

çalışma arkadaşına güven alt boyutunda ve sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin en yüksek alt boyut puan ortalamasına sahip olduklarını tespit durumuna sahip hemşirelerin örgütsel güven puan ortalamalarının lise ve ön lisans düzeyinde öğrenime sahip hemşirelerden daha düşük olduğu saptanmıştır [110].

hastanesinde, 1327 hemşire üzerine yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır[61]. Taşkın ve Roşan (2010) örgütsel güven ve bağlılık boyutları arasındaki ilişki ile ilgili yaptıkları çalışmada sadece örgütsel güven ve duygusal bağlılık arasında kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel güven ve normatif bağlılık arasında ise kuvvetli olmayan bir ilişki gözlenmiştir. Örgütsel güven ve devamlılık bağlılığı arasında ise ilişki olmadığı belirlenmiştir [111].

Hastanelerde insan kaynaklarının düşük örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni hasta bakım kalitesini, iş performansını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Hastane çalışanlarının önemli bir bölümünü oluşturan hemşirelerin de örgütsel bağlılığı ve güveni; örgütsel performansı ve yönetsel süreci olumsuz veya olumlu etkileyebilecek birçok duruma neden olabilmektedir [103]. Bundan dolayı hastane yönetimleri, çalışanların başka bir ifadeyle hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel güven düzeylerini sistematik olarak ölçmeli, değerlendirmeli ve yönetsel araçları uygulamaya koymak durumundadırlar[109]. Bu çalışmada elde edilen bulgular değerlendirdiğinde, yönetici hemşirelerin kurumsal bağlılık ve güven alt ve toplam puan ortalamaları ortalama değerlerin üstünde bulundu ve kurumsal bağlılık ve güven alt boyutları arasında aynı yönde, orta ve zayıf düzeylerde, devam bağlılığı ile çok zayıf bir ilişki saptandı.

yaptığı birim ve kurumun sağladığı imkânlar arasında anlamlı bir farklar saptanmadı. Cinsiyetle iş algısı al boyutu ve meslekteki deneyim süresi ile iş koşulları arasında anlamlı farklar bulundu. Hemşirelerin Yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurum ile ÖGÖ toplam puan, yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşına güven arasında anlamlı farklar saptandı. Yönetici hemşirelerin eğitim durumları ile ÖGÖ toplam puan, yöneticiye güven, kuruma güven arasında anlamlı farklar belirlendi. Yönetici hemşirelerin sosyal imkânlara göre, ÖGÖ toplam puan, yöneticiye güven duygusu kuruma güven arasında

anlamli farklar vardı. ÖBÖ ve ÖGÖ alt boyutları arasında en yüksek ilişki normatif bağlılık ile toplam güven ve kuruma güven arasında bulundu. Devam bağlılığı ile ÖGÖ toplam ve alt boyutları arasında bir ilişki saptanmadı.

5. Teşekkür

Bu araştırmaya katılarak katkı sağlayan tüm hemşirelere ve araştırmanın yapılmasına izin veren kurum yöneticilerine teşekkür ederiz.

Referanslar

1. Abaan S ve Duygulu S. Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılmalarına yol açabilecek olası nedenlerin ve kuruma bağlılıklarının incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.2004;11(2):1-15.
2. Acuner ŞA. Kurum Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.2010;s.28-30.
3. Allen NJ and Meyer JP. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, Journal of Occupational Psychology.1990; 63: 1-18.
4. Alpendor GG. Relationship Between Commitment to Hospital Goals and Job Satisfaction: A Case Study of a Nursing Department. Health Care Management Review.1990;15(4):51-62.
5. Altuntaş S. "Hemşirelerin Kurumsal Güven Düzeyleri İle Kişisel Mesleki Özellikleri ve Kurumsal Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.2008
6. Argyris C. "Empowerment: The Emperor's New Clothes", Harvard Business Review.1998; s.98-105.
7. Arı Sağlam G. Yöneticiye Duyulan Güven Bağlılığı Artırır mı? Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.2003; 2: 17-36.
8. Asunakutlu T. Kurumsal Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi.2002;1(9).
9. Ayden C ve Özkan Ö. Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Güven ve Kurumsal Bağlılık Boyutları İtibariyle İncelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Bir Çalışma. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.2014;24 (2): 151-167.
10. Bağcı Z ve Akbaş TT. Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının ÖRGÜTSEL Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi.2016;Cilt:5,S:5
11. Bakan İ. Kurumsal Stratejilerin Temeli Kurumsal Bağlılık. Ankara: Gazi Kitapevi 1. Baskı.2011
12. Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Kurumsal Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.2000; s.52-53
13. Balcı A. Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü. Ankara: Tek Ağaç Yayınları.2005; s.37.
14. Başaran İE. Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul. Feryal Matbaası Ankara.2000
15. Batı GF ve Tutar E. Örgütsel Güven Kavramı, Özellikleri ve Yararları Arel Eysa. 2016;cilt:1 No:2
16. Becker H. Notes On The Concept of Commitment. The American Journal of Sociology.1960; s.32-66.
17. Bhattachary R. "A Formal Model Of Trust Based On Outcomes", Academy Of Management Review. 1998;23:3
18. Bolat Oİ ve Bolat T. Otel İşletmelerinde Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.2008; 11(19):75- 94.
19. Brewer AM. Developing Commitment Between Managers And Employees, Journal of Managerial Psychology.1996; Vol. 11, No. 4, 24-34.
20. Bromiley P, Cummings LL. The organizational trust inventory (oti): development and validation, In: Trust in organizations: frontiers of theory and research, Ed: R. Kramer, T. Tyler, London: Sage Publivation.1996; p:302-330.
21. Buchanan II B. Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations, Administrative Science Quarterly.1974;19(4): 533-546.
22. Butler JK. Trust Expectations, Information Sharing, Climate of Trust, and Negotiation Effectiveness and Efficiency. Group and Organization Management. 1999;24, 27-238.
23. Caldwell DF, Chatman JA, O'reilly CA . Building Organizational Commitment: A Multifirm Study, Journal Occupational Psychology.1990; 63,245-261.
24. Candan B ve Çekmeceliolu H. "İşsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Açısından Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", Yönetim Dergisi.2009; Sayı:63
25. Chang E. Career Commitment As A Complex Moderator Of Organizational Commitment And Turnover Intention, Human Relations.1999; 52, (10), s.1257-1278.
26. Chathoth PK, Mak B, Jauhari V, Manaktola K. Employees' Perceptions of Organizational Trust and Service Climate: A Structural Model Combining Their Effects On Employee Satisfaction, Journal of Hospitality & Tourism Research.2007; 31, 338.
27. Clugston M. The Mediating Effects Of Multidimensional Commitment On Job Satisfaction And Intent To Leave, Journal Of Organizational Behavior, 2000;21, 477-486.
28. Colquitt JA, Scott BA, Lepine JA. "Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance", Journal of Applied Psychology, 2007; 92(4), ss.909-927
29. Cook J, Wall T. "New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment", Journal of Occupational Psychology.1980; (53), 39-52.
30. Corser WD. The changing nature of organizational commitment in the acute care environment. Journal of Nursing Administration. June 1998;28(6):32-36.
31. Çakar NG ve Ceylan A. "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", Doğu Üniversitesi Dergisi.2005; 6(1): 52-66.
32. Çırpan H. Kurumsal Öğrenme İklimi ve Kuruma Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.1999; s.59-61.
33. Çırpan H ve Koyuncu M. İşletme Kültürünün Alt Kademe Yöneticileri Üzerindeki Etkisi: Bir Örnek Olay Çalışması, Öneri Dergisi.1998; 2 (9): 223-230.
34. Çöl G , Ardıç K. Sosyal Yapısal Özelliklerin Kuruma Bağlılık Üzerine Etkileri, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Temmuz 2008; 22(2): 157-172.
35. Çöl G. Kurumsal Bağlılık Kavramı ve Benzeri Kavramlarla İlişkisi, Endüstri İlişkileri Dergisi.2004;6(2):1-11.
36. Dalkılıç AF, Oktay S. Uluslararası Denetim ve Güvence Standartlarında Mesleki Şüphecilik. Mali Çözüm Dergisi.2011;103: 63-78.
37. Deconinck JB, Bachmann DP. "Organizational Commitment And Turnover Intentions of Marketing Managers", Journal of Applied Business Research.1994; 10(3): 87-95.
38. Demircan N & Ceylan A. Kurumsal güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2003; 10(2), 139-150.

39. Demirel Y. Kurumsal güvenin Kurumsal bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2008; 15(2), 179-194.
40. Demirel Y, Öz FB, Yıldırım G. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurumlarına Bağlılıklarının Değerlendirilmesi. Van Tıp Dergisi.2014; 21(2): 92-100
41. Deutsch M. "Trust and Suspicion", Journal of Conflict Resolution.1958;Volume: 2, issue: 4, page(s): 265-279
42. Dietz G. Partnership and the development of trust in british workplaces. Human Resource Management.2004; 14(1): 5-24.
43. Dilek H. Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Kurumsal bağlılık, İş Tatmini ve Kurumsal Vatandaşlık Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü,2005
44. Dinç S. " Kurumsal Güven Yaratmada Kurum Kültürünün Rolü", Unpublished master's thesis. Marmara University, Institute of Social Sciences.2007
45. Doğan S, Demiral Ö. Kurumsal Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2009; s.47-59.
46. Doğan S, Kılıç S. Kurumsal Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendiriminin Yeri ve Önemi Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Temmuz-Aralık 2007; ss.37-61
47. Duncan K. "The Work and Professional Behaviors Associated with Staff Nurses' Organizational Commitment", Academy for Health Services Research and Health Policy. Meeting. Abstr Acad Health Serv Res Health Policy Meet.2001; 18, 15.
48. Durma U ve Eren V. Organizational commitment in axis of three commitments. Doğuş Univ. Bull. 2005; 6.2: 210-219.
49. Durukan S, Akyürek Ç ,Coşkun E. Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2010; C.15, S.3 s.411-434.
50. Duygulu S ve Korkmaz F. The Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses Who Working at Two Different Hospitals. II. International Nursing Management Conference Abstract Book.2003;57..
51. Firth-Cozens J. Organisational Trust: The Keystone to Patient Safety. Quality and Safety in Health Care.2004; 13 (1): 56-61.
52. Freedman LF, Sears DO ,Carlsmith JM. Sosyal psikoloji (Çev. A. Dönmez). İstanbul, Ara Yayıncılık. (Eserin orijinali 1978'de yayımlandı).1989; s.283-284.
53. George D and Mallery M. Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference.2003
54. Gilbert JA, Tang T, Li-P. An Examination of Organizational Trust Antecedents, Public Personnel Management.1998; (27), 3, 321.
55. Güleriyüz G, Güney S ,Aydın Eren M, Aşan Ö. The Mediating Effect of Job Organizational Commitment of Nurses: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies.2008; 45,1625 1635.
56. Günaydın SC. "İşletmelerde Kurumsal Adalet Ve Kurumsal Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı Ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.2001.
57. Gürkan GÇ. Kurumsal Bağlılık: Kurumsal İklimin Kurumsal Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Kurum İklimi İle Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.2006.
58. Hosmer LT. Trust: The connecting link between organizational theory and philosophical ethics. Academy of Management Review.1995; 20(2): 379-403.
59. Huff L, Kelley L. Levels of Organizational Trust İn Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. Organization Science.2003; 14, 1, 81.
60. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Kurumsal Bağlılık. Konya Çizgi Kitabevi. 2005;s.14-49.
61. Jallow M. The Relationship among Perceptions of Healthcare Quality Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Teaching Hospital Nurses (unpublished PhD thesis). Canada: Graduate Department of Health Policy, Management and Evaluation. University of Toronto.2003
62. Jones GR ,George JM. "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork", Academy of Management Review. July 1998; Vol.23, No.3,s. 536.
63. Joseph EE,Winston BE. A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, and Organizational Trust. Leadership & Organization Development Journal.2005; 26, s.6-7.
64. Kalemci Tüzün İ. Güven, Kurumsal güven ve Kurumsal güven modelleri. Aralık 2007; Sayı 3 Cilt 2, 93-118
65. Karahan A. Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Kurumsal Bağlılığa Etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi.2008; 10:3, 231-246.
66. Koç H. Kurumsal Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 2009;8(8):202.
67. Kramer RM. Trust And Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions, Annual Review of Psychology.1999; Vol. 50: 569-598
68. Laschinger HS ,Finegan J ,Shamian J. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. Health Care Management Review. 2001;26 (3): 7-23.
69. Lewicki RJ, Mcallister D J , Bies R J. Trust and distrust: new relationships and realities. Academy of Management Review.1998; 23(3): 438-458.
70. Lewicki RJ, Bunker BB. Developing and Maintaining Trust in Work Relationships, Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Ed.), Trust in Organizations:Frontiers of Theory and Research (114-140), London: Sage Publications. 1996; s. 115-116.
71. Lewis JD ,Weigert A. Trust as a Social Reality, Social Forces. 1985, Pages 967-985,
72. Lorcu F. Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı. Detay Yayıncılık. Ankara.2015.
73. Mayer RC, Davis JH ,Schoorman FD. An integrative model of organizational trust. Academy of Management Review.1995; 20(3): 709-734.
74. Mcallister DJ. Affect and cognition based trust as foundation for interpersonal cooperation in organizations. Academy of Management Journal. 1995;38(1): 24-59.
75. Mcknight DH, Cummings LL, Chervany NL. Initial Trust Formation in New Organizational Relationships, Academy of Management Review.1198; Vol. 23, No.3, s. 474-482.
76. Meyer J P, Allen N J. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review.1991; 1(1), 61-89.
77. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace: towards a general model. Human Resources Management Review.2001;11:299-326.
78. Mishra AK Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust. R.M.Kramer & T.R. Tyler (Eds.). Trust İn Organizations: Frontiers of Theory and Research.1996; 261-287.

79. Mishra J , Morrissey MA. Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers, Public Personnel Managment.1990; (19), 4, 443-485.
80. Mottaz C J. An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. Sociological Quarterly.1989;30, (1), 143-158.
81. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employeeorganization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York.Academic Press.1982; s.20-25.
82. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The Measurement of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior.1979; 14, 224-247
83. Neveu V. Organizational Trust: Definition and Measurement.2000 (www.agrh.org/english/neveu.uk.)
84. Northcraft GB and Neale MA. Organizational behavior, a management challenge, USA: The Dryden Press.1990; ss.472.
85. Obeng K U I. Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, Journal Of The Transportation Research Forum.2003; 57, (2), 83-98.
86. Oksay A. Uzman hekimlerde iş tatmini ve Kurumsal Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.2011
87. Oliver N. Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. Journal of Occupational Psychology.1990; 63, 19-31.
88. O'reilly C, Chatman J. Organizational commitment and physhological attachment: The effects of compliance, indentification, and internalization on prosocial behavior. Journal of Applied Psychology.1986; 71(3): 492-499.
89. Öğütveren Ö. Kurumsal Güvenin Ağ Düzenekleri İçerisindeki Analizi: Küçük İşletmelerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.2007
90. Özdevecioğlu M, Aktaş A. Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Kurumsal Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2007;28:2.
91. Özkalp E. Kurumlarda davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.1986; s.33.
92. Özutku H. Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2008
93. Penley L, Gould S. Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for understanding commitment to organizations. Journal of Organizations Behavior.1988; 9(1): 43-59.
94. Polat S. Eğitim Kurumları İçin Sosyal Sermaye: Kurumsal Güven. 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.2009; ss.46.
95. Robbins SP. Kurumsal Davranışın Temelleri. (Çev. S. A. Öztürk) Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 1991'de yayımlandı),1994; s.17-21
96. Rotter JB. A New Scale For The Measurement of Interpersonal Trust, Journal of Personality.1967; Volume35, Issue4, Pages 651-665.
97. Rowden RW. The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment, The Leadership & Organization Development Journal. 2000;Volume: 21, No: 1, 30-35.
98. Ruder G J. The relationship among organizational justice, trust, and role breadth self-efficacy. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Virginia Polytechnic Institute and State University. Virginia.2003
99. Shaw RB. Trust in the balance, Building successful organizations on results, integrity, and concern. San Francisco. Jossey-Bass.1997
100. Sheldon ME. Investments and involvements as mechanisms producing commitment to organizations. Administrative Science Quarterly.1971; 71, (16), 143-150.
101. Shockley-Zalabak P, Morreale S , Hackman MZ . Build High Trust, Leadership Excellence.2010; (27), 7, 23.
102. Shockley-Zalabak PS, Ellis K, Winograd G. Organizational Trust: What It Means, Why It Matters, Organizational Development Journal. Chesterland. 2000;Vol 18, Iss 4, 35-48
103. Shouksmith G. Variables Related to Organizational Commitment In Health Professionals, Psychology Report.1994; Vol: 74 (3, Part.1). s: 707-711
104. Solomon RC, Flores F, Güven Yaratmak. Çev: Ahmet Kardam, MESS Yayınları. İstanbul.2001
105. Song J H, Kım HM, Kolb JA. The Effect of Learning Organization Culture on the Relationship Between Interpersonal Trust and Organizational Commitment, Human Resource Development Quarterly. 2009;20(2), 147-167.
106. Şahin A, Sevinç İ. Kamu Çalışanlarının Kurumsal bağlılığı: karşılaştırmalı bir çalışma. Maliye Dergisi.2012; 162, 266-281.
107. Şengün AE. Alıcı- Tedarikçi İlişkilerinde Güven ve Güvensizliğin Mübadele Performansı Üzerine Etkileri: Ankara Mobilyacılar Sitesi Örneği, Yönetim Araştırmaları Dergisi.2007; Cilt.7, Sayı.1-2, s. 6.
108. Şimşek S ve Taşçı A. Kurumlarda "Güven" Konsepti ve Emniyet Kurumunda Güven Modellerinin Değerlendirilmesi. Polis Dergisi.2004; 34: 1-8.
109. Tanner JR. An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital. Saybrook University.2007
110. Taş Ö. Kurumsal Bağlılık, Kurumsal Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.2012
111. Taşkın F, Dilek R. Kurumsal Güven Ve Kurumsal Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi.2010; 2(1), 37-45.
112. Tiryaki T. Kurum Kültürünün Kurumsal Bağlılık Üzerine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2005; s.90-91.
113. Tokgöz E ve Aytemiz Seymen O. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma.2013; S.61-76.
114. Tschannen-Moran M ve Hoy WK. A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. Review of Educational Research.2000; 71, 547-593.
115. Turhan B. Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Tarzlarının Astları Tarafından Algılanışı ve Organizasyona Bağlılığın İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 9 Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,. İzmir.1998
116. Tutar H. Kurumsal Psikoloji Endüstri ve Kurum Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar. Detay Yayıncılık.2014; 1.Baskı.
117. Tümgan C. Kamu Kurumlarında Motivasyon ve Tatmin. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş.2007; s.19
118. Tüzün İK. Kurumsal güven, Kurumsal kimlik ve Kurumsal Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.2006
119. Velez P. Effect of Organizational Trust. Doctoral Thesis of Philosophy in Nursing. University of San Diego Hahn School of Nursing and Health Science.2006
120. Wastı SA. Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values. Journal of Occupational and Organizational Psychology.2003; 76, 303-321.

121. Whitener EM, Brodt SE , Korsgaard AM , Werner J . M.Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. Academy of Management Review.1998; 23(3): 513-530.
122. Williams LL. "Impact of Nurses' Job Satisfaction on Organizational Trust", Health Care Management Review.2005.;30 (3), pp. 203- 211.
123. Yalçın A, İplik FN. Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Kurumsal Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.2005; Cilt:14, Sayı:1, 395-412
124. Yıldız K. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2013
125. Yüksel İ. Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2003;5(20), 131-139.

<http://edergi.cbu.edu.tr/ojs/index.php/cbusbed> isimli yazarın CBU-SBED başlıklı eseri bu Creative Commons Alıntı-Gayriticari4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

