

Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

İbrahim Gün, Selma Söyük

İstanbul Üniversitesi, Sağlık Yönetimi,
İstanbul, Türkiye

İbrahim Gün, Araş. Gör.
Selma Söyük, Yrd. Doç. Dr.

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek ve aradaki ilişkiyi incelemektir.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı türde kesitsel bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren kamu hastaneleri birliğine bağlı iki eğitim araştırma hastanesinde kadrolu olarak çalışanlar oluşturmuştur. Hastanelerde kadrolu çalışan sayısı 2663'tür. Örneklem seçim yöntemine gidilmemiş olup, araştırma süresince bütün evrene ulaşmaya çalışılmış, ancak araştırmaya 801 kişi katılmayı kabul etmiştir. Anketlerin geri toplanma sürecinde 396 anket formu doğru ve eksiksiz olarak teslim alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranının %49,5 olduğu tespit edilmiş, toplanan veriler %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

Bulgular: Çalışanların örgüt iklimi puan ortalamaları $2,76 \pm 0,42$ iken örgütsel güven puan ortalamaları $2,98 \pm 0,71$ olarak bulunmuştur. Gruplar arasında yapılan karşılaştırmada örgüt iklimi ile eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi, gelir düzeyi, mesleğini isteyerek seçme arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Örgütsel güven ile demografik değişkenlerin karşılaştırılmasında; yaş, toplam çalışma süresi ve mesleğini isteyerek seçme değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$). Örgüt iklimi ve örgütsel güven arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,548$; $p < 0,00$).

Sonuç: Çalışanların örgüt iklimi düzeylerinin ortalama altında olduğu ve örgütsel güven düzeyinin orta derecede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt ikliminde; eğitim durumu, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi, gelir düzeyi, mesleğini isteyerek seçmenin önemli olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel güvende ise; yaş, toplam çalışma süresi ve mesleğini isteyerek seçme önemli bulunmuştur. Örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki orta düzeyde pozitif yönlüdür.

Anahtar sözcükler: Örgüt iklimi, örgütsel güven, sağlık kuruluşları

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL TRUST IN HEALTHCARE INSTITUTIONS

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study was to determining levels of organizational climate and organizational trust and to analyze the relationship between them in healthcare institutions.

Study Design: This was a cross sectional study. The study population consisted of two public hospitals operating in Istanbul. There were 2663 permanent healthcare professionals employed in these hospitals. A sampling selection was not determined and we tried to reach all professionals who agreed to participate in the study. There were 801 professionals accepted in the study, 396 questionnaires were completed (return rate 49.5%) with a 95% confidence interval.

Results: The organizational climate mean score was 2.76 ± 0.42 and the organizational trust was 2.98 ± 0.71 . Statistically significant differences were found between the organizational climate and educational status, time in profession, length of employment in institution, income level, and level of freedom of career choice ($p < 0.05$). Similarly, there were significant differences between organizational trust and age, time in profession, and level of freedom of career choice ($p < 0.05$). There was a moderate level of relationship between organizational climate and organizational trust ($r = 0.548$; $p < 0.00$).

Conclusion: Low levels of organizational climate and moderate levels of organizational trust were found in both institutions. The organizational climate level varied according to educational status, time in profession, length of employment in institution, income level, and level of freedom of career choice. Likewise, age, time in profession and level of freedom of career choice also effected levels of organizational trust. There was a moderate relationship between organizational climate and trust.

Key words: Organizational climate, organizational trust, healthcare Institutions

İletişim:

Araş. Gör. İbrahim Gün
İstanbul Üniversitesi, Sağlık Yönetimi, İstanbul,
Türkiye
Tel: +90 506 507 32 88
E-Posta: ibrahimgun1@gmail.com

Gönderilme Tarihi : 19 Mayıs 2016
Revizyon Tarihi : 09 Eylül 2016
Kabul Tarihi : 08 Ekim 2016

Rekabet her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de kaçınılmaz bir hal almıştır. Uzun dönemde temel amacı hayatta kalmak ve ortalamanın üzerinde getiri elde etmek isteyen işletmeler için; sadece teknolojiye ve diğer kaynaklara yatırım yapmak yeterli olmamaktadır. Bu kaynakların yanında aynı zamanda insan kaynaklarına da gerekli önem verilmek zorunludur.

Örgüt iklimi çalışmaları insan ilişkileri akımının bir parçası olarak 1930'lara dayanmasına rağmen, sağlık sektöründe hastanede kalış süresinin kısaltılması, sermaye ödeme planların oluşturulması, sağlık sistemleri yönetimi, maliyetlerde azaltma çalışmaları ve hasta tatmini gibi konulardaki büyük girişimlerin boy göstermesinden önce 1980'lere kadar pek fazla bilinmiyordu (1).

Örgüt iklimi literatürde son yıllarda artan rekabette öne geçebilmek için oldukça fazla ilgi gören kavramların başında gelmektedir. Yenilik, yaratıcılık, iş tatmini, motivasyon, örgütsel bağlılık, verimlilik, personel güçlendirme gibi günümüz örgütleri açısından kilit değer arz eden unsurlarla yakın bağlantısı olan örgüt ikliminin örgütler için önemi oldukça yüksektir (2).

Litwin ve Stringer tarafından 1968'de örgüt iklimini, çevredeki bireyler tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan çevresel özellikler, beklentiler ve güdüler kümesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle örgüt iklimi; örgütte kimliğini kazandıran, çalışanlar ve yöneticiler tarafından algılanan ve onların davranışını etkileyen, örgüte egemen olan özellikler dizisi olarak tanımlanabilir (3). Yapılan çalışmalarda çeşitli boyutları olduğu düşünülen örgüt ikliminin literatürde en kabul edilmiş olanı Litwin ve Stringer tarafından geliştirilen tanımlamalardır.

Litwin ve Stringer 1974 yılında yaptıkları çalışmada örgüt iklimini aşağıda ifade edilen dokuz alt boyut ile değerlendirmişlerdir. Bu Alt boyutlar (4,5):

Örgütsel yapı ve kısıtlar: Bu boyut örgüte ait organizasyon yapısını, iletişim zinciri ağını, çalışanların örgüt içinde hangi kısıtlara sahip olduklarını, ne kadar kural, düzenleme ve prosedür olduğunu, örgüt içinde bürokrasi düzeyinin hangi derecede olduğunu sorgulamaktadır.

Bireysel sorumluluk: Bu boyut; çalışanların kendi patronu olup olmadığını, verilen kararların iki defa gözden geçirilip geçirilmediğini ve bir iş yaptığınızda işin kendinize ait olduğunu, kendi işinizi yapıp yapmadığınızı sorgulayan boyuttur.

İçtenlik: Çalışanların örgüt içinde ne kadar kabul gördüğünü ve grupta oluşan, resmi olmayan, sosyal grupları ve arkadaşlığın nasıl yayıldığını inceleyen boyut olarak geliştirilmiştir.

Destek: Çalışanların ast ve üstlerinden aldıkları karşılıklı yardımları ifade etmektedir.

Ödüllendirme ve cezalandırma: Örgüte karşı işlenen suçlar çokça vurgulanır mı yoksa çalışanlar çeşitli ödüllerle motive mi edilir sorusunun cevabının arandığı boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çatışma: Yöneticilerin ve çalışanların farklı düşünceleri ile sürebilme duygularını ve örgüt içinde meydana gelen sorunların açıkça çözülüp, tatlıya bağlandığı ya da onların reddedilme durumlarının açıklamaya çalışıldığı boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başarı standartları: İyi iş yapma vurgusunu ifade etmekte ve açık bir şekilde ya da üstü kapalı olarak belirlenen başarı standartlarını yakalama algısını ölçen boyut olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel kimlik/bağlılık: Örgütün değerli bir üyesi olmayı ve örgüte ait olma ruhunu taşımayı ifa eden boyuttur.

Risk alma: Çalışanların karar verilmesi gereken dönemlerde risk alıp almadığını sorgulayan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.

Her işletmenin kendine has bir örgüt iklimi vardır. Genel çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi konular işletmenin örgüt ikliminin bir parçası olup çalışanın iş tatminini etkiler (6). Kuruma birçok yarar sağlayan örgüt ikliminin olumlu algılanması, çalışanların başarı güdülerinde, verimlilik ve etkinliklerinde önemli bir yere sahiptir (7). Ayrıca örgüt iklimi hem çalışanları motive edici hem de çalışanların motivasyon düzeylerini artırıcı bir özellik taşımaktadır. Bu nedenle çalışanların motivasyonunda; bireysel, işle ilgili içsel, yönetsel ve örgütsel koşullardan oluşan birçok faktör etkili olmaktadır (8). Örgüt iklimini etkileyen faktörlerin oldukça fazla olduğu görülmekte ve her birinin etkilerinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir (9). Örgüt iklimini etkileyen faktörler arasında yönetsel değerler, örgütsel amaçlar, örgütsel yapı, örgütsel iletişim, kişisel özellikler, örgütün coğrafi konumu, fiziki yerleşimi vb. faktörler etkili olmaktadır (10).

Hastaneler sağlık sektöründe kapladığı yerin büyüklüğü ve önemi sebebiyle, büyük işletmeler arasında değerlendirilirler. Bundan dolayı genel işletmeler gibi profesyonel yönetim ilkeleriyle yönetilmelidirler (11). Bergson, örgüt ikliminin örgütsel yapı, yönetim ve politikalar, liderin özellikleri vs. tarafından belirlendiğini ifade etmektedir. Örgüt ikliminin çalışanlar tarafından olması gereken ile olanı karşılaştırarak değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan

iş tatmini örgüt ikliminin değerlendirilmesi sonucunda olumlu ya da olumsuz sonuç verebilmektedir (12).

Örgüt iklimi ile bağlılık arasındaki ilişki pozitif yönlü olup, iyi bir örgüt ikliminde örgütsel bağlılığın da yüksek olduğu yapılan araştırmalarda gözlemlenmiştir. Straus, katılımcı örgüt ikliminin sıklıkla bağlılık meydana getirme aracı olduğunu savunmuştur (13).

Örgüt ikliminin bir diğer sonucu olarak karşımıza çıkan faktörler arasında iş tatmini ve işe bağlılıkla da ilgili olan kavramlardan iş bırakma ve işe gelmeme kavramları bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (14).

Örgüt ikliminin en önemli unsurlarından birisi de işin iddialı olmasıdır. İşin iddialı olması, kişinin yaratıcılık düzeyi, performansı ve verimliliği ile ilişkilidir. İşin iddialı olması, zor ve karmaşık olması, yapılması için otonomi ve özgürlük gerektiren bir iş olması anlamına gelmektedir. Bu tip işler, rutin işlerden farklı olarak sorumluluk ve inisiyatif kullanmayı gerektiren işlerdir. Bu nedenle iddialı işin yaratıcılığı ve içsel motivasyonu artırdığı saptanmıştır (2).

Örgütsel güven kavramı; çalışanın, örgüt tarafından verilen desteğe yönelik algılaması, yöneticinin sözünün ardında durarak çalışanların beklentilerini karşılamasını ifade etmektedir. Bu nedenle gerek yatay gerek dikey ilişkilerde örgütün temelini güven duygusu oluşturmaktadır (15).

Örgütsel güven bir çalışanın; örgütün sağladığı desteğe ilişkin algılar, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inanç olarak ifade edilmektedir ve hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (15).

Örgütsel güven kavramı bir diğer tanımlamada, işgörenlerin yönetime olan güvenleri ve yönetimin kendilerine söylediklerine olan inançlarının derecesi olarak belirtilmektedir. Bu da örgütsel güvende hangi tarafa hangi roller düşeceğini özetleyen bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır (16).

Örgütsel güven; sağlık kuruluşları açısından en önemli sermaye olan insan kaynağını etkili ve verimli bir şekilde kullanabilmek için gerekli olgulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de özellikle Sağlık Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmiş Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın temel bileşenleri arasında yer alan “Bilgi ve beceri ile

donanmış, yüksek motivasyonla çalışan sağlık insan gücü” hedefinin yerine getirilebilmesi; çalışanların motivasyonlarının yüksek tutulması, örgüte olan bağlılıklarının sağlanması, iş tatminlerinin oluşması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının gelişmesi açısından örgütsel güven büyük önem arz etmektedir.

Örgütsel güvenin literatürde genellikle üç boyutta sahip olduğu üzerinde durulmuştur. Bu alanlar; çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve kuruma güven güven olarak karşımıza çıkmaktadır (17).

Çalışma arkadaşlarına güven: Çalışma arkadaşlarına güven, bir çalışanın diğer örgüt üyeleriyle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesiyle ilgilidir (18). Kişilerin, örgüt içi ilişkiler ve davranışlara karşı sahip oldukları beklentiler olarak da ifade edilmektedir (19). Çalışma arkadaşlarına güvenin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar işlerine gelmekten hoşlanmakta, iş yerinde güler yüzlü, neşeli ve daha yaratıcı olduklarını ileri sürmektedir (20).

Yöneticiye güven: Yöneticiler kurumla çalışan arasında resmi bir aracı rolü oynamaktadır. Bir başka ifadeyle kurumun hedefleri, amacı, mali durumu ve mevcut faaliyetlerinin arkasındaki politikalar, yöneticiler aracılığıyla çalışanlara iletilmektedir (21). Kuruma güven ve yöneticiye güven birbirleriyle ilişkili ama birbirlerinden farklı kavramlardır. Çalışanların kuruma güvenlerinin sağlanması ve çalışanlarla olumlu ilişkiler kurabilmesi için yöneticilerin üzerlerine düşen çok önemli bir rol vardır (22). Bu roller yerine getirildiği taktirde kuruma olan güven sonuçları değişebilmektedir (21).

Kuruma güven: Bu alt boyut; çalışanların belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün taahhütlerinin ve davranışlarının tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade etmektedir (23).

Güven seviyesi yüksek örgütler, güven seviyesi düşük örgütlere göre, değişimlere kolay uyum sağlayarak, daha başarılı ve yenilikçi olurlar. Örgüt içi güven, takımların ve liderlerin amaçlarına ulaşmadaki başarısını, iş tatminlerini ve bağlılıklarını artırır (24).

Moral seviyesi yüksek olan çalışanlar, birbirleri ve örgütleri hakkında olumlu düşüncelere sahip olurlar (25). Güven düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde, eksik olan örgütlere kıyasla stres düzeyi daha düşüktür (26). Güven olgusu, bağlılık kavramıyla yüksek derecede yakından ilişkilidir (27).

Genel itibariyle literatürde yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel güvenin sonucunda çalışanların; örgütsel bağlılık, verimlilik, takım çalışması ve ekip olma, işbirliği, iş tatmini, moral, motivasyon, performans, doyum düzeylerinde artış; işgücü devri, işe devamsızlık, örgüte karşı yabancılaşma, risk alma, örgütte çatışma, değişime karşı direnç, stres düzeylerinde ise azalma olduğu saptanmıştır (28).

Gereç ve yöntem

Tanımlayıcı türdeki bu çalışmada evren İstanbul'da faaliyet gösteren iki kamu hastanesinden oluşmaktadır. Hastanelerde kadrolu çalışan sayısı 2663'tür. Araştırmada örneklem belirleme yoluna gidilmemiş olup, araştırma süresince bütün evrene ulaşılmaya çalışılmış, ancak araştırmaya 801 kişi katılmayı kabul etmiştir. Anketlerin geri toplanma sürecinde 396 anket formu doğru ve eksiksiz olarak doldurulmuştur. Anketlerin geri dönüş oranının %49.5 olduğu tespit edilmiş, toplanan veriler %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

Veri toplama aracı olarak 3 bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde demografik sorular yer alırken; ikinci bölümde Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilen ve daha sonra yerli ve yabancı araştırmacılar tarafından yapılan birçok araştırma ve çalışmada kullanılan örgüt iklimi ölçeğidir. Üçüncü bölümdeki ölçek ise; 2006 yılında Yücel tarafından geliştirilmiş daha sonra sağlık sektörüne uyarlanması Altuntaş tarafından yapılan örgütsel güven ölçeğidir (29). Anketin pilot çalışması İstanbul İli'nde faaliyet gösteren özel bir hastanede gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach α değerleri incelendiğinde örgüt iklimi 0,874, örgütsel güven ise 0,967 olarak bulunmuştur ve ölçeklerin güvenilir olduğu (>70) anlaşılmaktadır (30). Her iki ölçekte kullanılan ifadeler eşit aralıklı Likert tipi ile düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler değerlendirilirken "5" algılanan en yüksek katılma durumu (Kesinlikle katılıyorum), "1" ise; algılanan en düşük katılma durumu (Kesinlikle katılmıyorum) göstermektedir.

Elde edilen veriler istatistiksel yönden yüzdelik dağılımlar, ortalama, standart sapma, gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis, Mann Whitney U ve aradaki ilişkinin incelenmesinde Spearman Korelasyon analizine başvurulmuştur. Araştırmanın yapılabilmesi için, ilgili yerlerden etik kurul onayı ve araştırma izni alınmıştır.

Bulgular

Tablo 1'de çalışmaya katılanlara ait demografik bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılanların %30,6'sı 26-30 yaş

grubunda, %75,8'inin kadın, %39,4'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %48,2'si gelir düzeyini yetersiz bulurken, %34,8'i 1-5 yıl süreyle sektöre çalışıyor olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların 47,5'i 1-5 yıl arasında kurumda çalıştıklarını belirtmişler ve %55,6'sının mesleğini isteyerek seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1. Demografik bilgiler

Özellikler		N	%
Yaş	25 ve altı	112	28,3
	26-30	121	30,6
	31-35	83	21
	36-40	49	12,4
	41 ve üzeri	31	7,8
	Toplam	396	100
Cinsiyet	Kadın	300	75,8
	Erkek	96	24,2
	Toplam	396	100
Eğitim Durumu	Lise	60	15,2
	Ön Lisans	100	25,3
	Lisans	156	39,4
	Tıpta Uzmanlık	34	8,6
	Yüksek Lisans/ Doktora	46	11,6
	Toplam	396	100
Gelir Durumu Düşüncesi	Çok Yetersiz	42	10,6
	Yetersiz	191	48,2
	Kararsızım	72	18,2
	Yeterli	86	21,7
	Çok Yeterli	5	1,3
Toplam	396	100	
Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	34	8,6
	1-5 Yıl	137	34,6
	6-10 Yıl	116	29,3
	11 yıl ve üzeri	109	27,5
	Toplam	396	100
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	72	18,2
	1-5 Yıl	188	47,5
	6-10 Yıl	104	26,3
	11 yıl ve üzeri	32	8,1
	Toplam	396	100
Mesleğini İsteyerek Seçme	Evet	220	55,6
	Hayır	176	44,4
	Toplam	396	100

Çalışanların örgüt iklimi puan ortalamaları incelendiğinde ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir ($=2,76\pm0,42$). Örgüt ikliminin örgütsel yapı, örgütsel sorumluluk, ödüllendirme, risk alma, samimiyet, destek, standartlar, anlaşmazlık ve kurumsal kimlik alt boyutlarına ait ortalamalar sırasıyla $2,74\pm0,53$, $2,88\pm0,45$, $2,50\pm0,73$, $2,79\pm0,74$, $2,83\pm0,66$, $2,75\pm0,66$, $2,81\pm0,45$, $2,82\pm0,74$, $2,71\pm0,61$ 'dir. En yüksek ortalama puana sahip olan alt boyut örgütsel sorumluluk iken; en düşük puan ortalaması ödüllendirme alt boyutunda tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Örgüt iklimi ve alt boyutları puan ortalamaları

	Ortalama	Standart Sapma
Örgüt İklimi	2,76	0,42
Örgütsel Yapı	2,74	0,53
Örgütsel Sorumluluk	2,88	0,45
Ödüllendirme	2,50	0,73
Risk Alma	2,79	0,74
Samimiyet	2,83	0,66
Destek	2,75	0,66
Standartlar	2,81	0,45
Anlaşmazlık	2,82	0,74
Kurumsal Kimlik	2,71	0,61

Çalışanların örgütsel güven puan ortalamaları değerlendirildiğinde orta derecede olduğu sonucuna ulaşılmıştır (=2,98±0,71). Alt boyutlara ait ortalamalar incelendiğinde yöneticiye güven (=2,98±0,81), kuruma güven (=2,67±0,83) ve çalışma arkadaşlarına güven(=3,35±0,83) puan ortalamaları Tablo 3'te gösterilmektedir. Çalışanların en çok çalışma arkadaşlarına güven duydukları en az ise kuruma güvendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel güven ve alt boyutları puan ortalamaları

	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Güven	2,98	0,71
Yöneticiye Güven	2,98	0,81
Kuruma Güven	2,67	0,83
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3,35	0,83

Örgüt iklimi ve örgütsel güven ölçekleri ile demografik değişkenler arasında yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre bazı sosyo demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ve Tablo 4'te test sonuçlarına yer verilmiştir. Örgüt iklimi ölçeğinden alınan ortalama puan ile eğitim durumu değişkeni arasındaki anlamlı farklılıkta ($p < 0.05$) en yüksek sıra ortalamasına sahip olan grup lise mezunlarıdır. Eğitim durumu arttıkça örgütteki çalışanların beklentilerinin arttığı gözlemlenmiş ve sıra ortalamasının yüksek olması o grupta örgüt ikliminin daha iyi düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Kurumda 11 yıl ve üzeri çalışanların örgüt iklimi sıra ortalamaları diğer guruplara oranla daha yüksektir. 1-5 yıldır ve 6-10 yıldır kurumda çalışanlar sıra ortalamaları en düşük olan guruplardır. Gelir düzeyine göre yapılan testte ise; gelir düzeyini çok yeterli olarak gören grup en yüksek sıra ortalamasına sahip olmuştur. Çalışanların toplam çalışma sürelerine göre örgüt iklimi sıra ortalamaları, toplam çalışma süreleri 11 yıl ve üzeri olanlarda en düşük olarak tespit edilmiştir ve en mesleki hayatta en az zaman geçiren grup en yüksek sıra ortalamasına sahip olmuştur (244,62).

Tablo 4. Çalışanların demografik özelliklerine göre örgüt iklimi ve örgütsel güven puan ortalamaları kruskall wallis farklılık testi sonuçları

Örgüt İklimi	Eğitim Durumu	N	$\bar{\chi}_{sıra}$	χ^2	sd	p	
Örgüt İklimi	Lise	60	238,97	18,471	4	0,001	
	Ön Lisans	100	215,83				
	Lisans	156	189,95				
	Tıpta Uzmanlık	34	169,49				
	Yüksek Lisans/ Doktora	46	158,49				
Örgüt İklimi	Kurumdaki Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	72	211,84	11,954	4	0,018
		1-5 Yıl	188	203,3			
		6-10 Yıl	104	169,31			
		11 yıl ve üzeri	32	235,14			
Örgüt İklimi	Gelir Durumu Düşüncesi	Çok Yeterli	5	248,6	10,482	4	0,033
		Yeterli	86	223,27			
		Kararsızım	72	203,32			
		Yetersiz	191	180,77			
		Çok Yetersiz	42	214,17			
Örgüt İklimi	Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	34	244,62	13,069	4	0,011
		1-5 Yıl	137	212,19			
		6-10 Yıl	116	176,7			
		11 yıl ve üzeri	109	190,11			
Örgütsel Güven	Yaş	25 ve altı	112	220,96	10,089	4	0,039
		26-30	121	194,06			
		31-35	83	172,3			
		36-40	49	189,79			
		41 ve üzeri	31	218,61			
Örgütsel Güven	Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	34	222,06	10,002	4	0,040
		1-5 Yıl	137	216,91			
		6-10 Yıl	116	188,97			
		11 yıl ve üzeri	109	178,16			

Örgütsel güven ile yaş ve toplam çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p<0.05$). 25 yaş ve altı olan gurupta sıra ortalaması en yüksektir (220,96). En düşük gurup ise; 31-35 yaş aralığında olan çalışanlardır. Toplam çalışma süreleri arttıkça çalışanların örgütsel güven sıra ortalamalarında bir düşüş gerçekleşmiştir.

Tablo 5. Çalışanların demografik özelliklerine göre örgüt iklimi ve örgütsel güven puan ortalamaları mann whitney U farklılık testi sonuçları

Örgüt İklimi	Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu		N	$\bar{X}_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	U	z	p
	Evet	Hayır						
Örgütsel Güven	Evet	220	221,01	48622,5	14407,5	-4,376	0,000*	
	Hayır	176	170,36	29983,5				

Örgütsel Güven	Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu		N	$\bar{X}_{sıra}$	$\Sigma_{sıra}$	U	z	p
	Evet	Hayır						
Örgütsel Güven	Evet	220	216	47520	2,984	0,712	0,000*	
	Hayır	176	176,63	31086				

Örgüt iklimi ve örgütsel güven puan ortalamaları ile demografik değişkenler arasında yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre örgüt iklimi ve örgütsel güven ile mesleğini isteyerek seçme değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Her iki ölçekten de mesleğini isteyerek seçenlerde sıra ortalamaları daha yüksektir. Çalışanlar arasında mesleğini isteyerek seçenlerin örgüt iklimi algılamaları ve örgütsel güvenleri diğer guruba oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 5).

Tablo 6'da görüldüğü üzere örgüt iklimi ortalama puanı ile örgütsel güven ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan $p<0,01$ düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($r=.548$). Çalışanların örgüt iklimi puanları yükseldikçe örgütsel güven düzeyleri de artmaktadır. Örgüt iklimi ile örgütsel güven alt boyutlarından yöneticiye güven arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r=0,49$; $p<0,01$) kuruma güven arasında orta düzeyde pozitif yönlü ($r=0,671$; $p<0,01$), çalışma arkadaşlarına güven arasında zayıf düzeyde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,194$; $p<0,01$).

Tartışma ve sonuç

İki kamu hastanesinde sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yola çıkılan bu çalışmada ortalamanın altında örgüt iklimi düzeyi tespit edilmiştir.

Örgüt iklimi alt boyutlarından en yüksek ortalama puana sahip olan örgütsel sorumluluk boyutu (2,88) en yüksek ortalamaya sahip olurken en düşük ortalama ödüllendirme alt boyutuna aittir (2,50). Örgütsel yapı boyutunun

2,74 ortalama puana sahip olması bu boyutta örgüte ait organizasyon yapısının tam olarak çalışanlar tarafından anlaşılmadığı, çalışanların örgüt içinde kısıtlara sahip olduğu ve verilecek kararlarda yetkilinin kim olduğu tam olarak anlaşılmadığını ifade etmektedir. Çalışanların genel itibarıyla risk almaya yanaşmadıkları puan ortalamasının 2,79 olmasından anlaşılmaktadır. Samimiyet boyutu kurumda çalışanlar arasındaki ilişkinin boyutunu değerlendirmektedir. Çalışanlar arasındaki ilişkinin mesafeli olduğu 2,83 ortalama sonucunda görülmektedir. Çalışanlar kurum yöneticileri tarafından yeterince destek görememektedir ve puan ortalaması bu alt boyutta da ortalamanın altında kalmıştır (2,75). Kurumun oluşturmuş olduğu standartlar çalışanların lehinde değil, kurumun lehine planlanmıştır ve çalışanlar verdikleri cevaplarla bunu belirtmişlerdir (2,81). Kurum eleştiriye açık değildir ve çalışanları fikirlerini belirtmek konusunda teşvik etmemektedir. Anlaşmazlık puan ortalamasının 2,82 olması kurum içerisindeki çatışmalara işaret etmektedir. Kurumda ayrıca çalışanların aidiyet duygusunun kurumun bir parçası olarak görmek konusunda bazı sorunlar yaşanmaktadır. Çalışanlar kurumdan ziyade kendi kişisel çıkarlarını düşünmektedirler (2,71).

Örgütsel güven alt boyutlarında bakıldığında ise; en yüksek ortalama çalışma arkadaşlarına güven (3,35) olarak karşımıza çıkmaktadır. En düşük güven ortalaması kuruma güven alt boyutunda gerçekleşmiştir (2,67). Yöneticiye güven ortalaması ise; $2,98\pm 0,83$ olarak tespit edilmiştir. Çalışanlar sürekli iletişim halinde bulunup, yakın ilişkiler kurdukları çalışma arkadaşlarına kurumlarından ve yöneticilerinden daha fazla güvenmektedir.

Rojas ve ark. (31) tarafından özel ve kamu hastanelerinin karşılaştırıldığı araştırmada 17424 kamu ve 1276 özel hastane çalışanı üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş ve bu kamu-özel hastaneler arasında örgüt iklimi açısından bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bizim çalışma kamu hastanesinde gerçekleştirildiğinden böyle bir farklılık bakılamamıştır.

140 sağlık çalışanı üzerinde Carluchi ve ark. (32) tarafından gerçekleştirilen çalışmada çalışanların performansının artmasında örgüt ikliminin önemli bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca; ödüllendirme sistemi mekanizmasında şeffaflık ve adalet duygusunun olmadığı, bütün çalışanlara eşit kariyer olanakları tanınmadığı, üst yönetimin çalışanların ihtiyaçları ve taleplerine kayıtsız kaldığı; bilgi paylaşımının yetersiz olduğu; örgütün kaynakları ve amaçlarından çalışanların haberdar olmadığı, servislerdeki karışıklıklarda yetersiz yönetim olduğu, çalışanlara yaratıcılık yeteneklerini göstermeleri için fırsatlar verilmediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bizim gerçekleştirmiş

Tablo 6. Örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki

		<i>Ö.i</i>	<i>Ö.Y.</i>	<i>Ö.S.</i>	<i>Ö.</i>	<i>R.A</i>	<i>Sam.</i>	<i>D.</i>	<i>Std.</i>	<i>A.</i>	<i>K.K.</i>	<i>Ö.G.</i>	<i>Y.G.</i>	<i>K.G.</i>	<i>Ç.A.G</i>
Örgüt İklimi	r p	1,000													
Örgütsel Yapı	r p	,697** ,000	1,000												
Örgütsel Sorumluluk	r p	,493** ,000	,251** ,000	1,000											
Ödüllendirme	r p	,762** ,000	,562** ,000	,296** ,000	1,000										
Risk Alma	r p	,696** ,000	,385** ,000	,307** ,000	,436** ,000	1,000									
Samimiyet	r p	,638** ,000	,400** ,000	,229** ,000	,377** ,000	,391** ,000	1,000								
Destek	r p	,741** ,000	,458** ,000	,310** ,000	,514** ,000	,504** ,000	,502** ,000	1,000							
Standartlar	r p	,649** ,000	,406** ,000	,242** ,000	,465** ,000	,368** ,000	,366** ,000	,519** ,000	1,000						
Anlaşmazlık	r p	,605** ,000	,285** ,000	,273** ,000	,397** ,000	,439** ,000	,364** ,000	,411** ,000	,319** ,000	1,000					
Kurumsal Kimlik	r p	,637** ,000	,425** ,000	,310** ,000	,451** ,000	,315** ,000	,384** ,000	,449** ,000	,494** ,000	,357** ,000	1,000				
Örgütsel Güven	r p	,548** ,000	,259** ,000	,202** ,000	,310** ,000	,509** ,000	,529** ,000	,438** ,000	,237** ,000	,438** ,000	,295** ,000	1,000			
Yöneticiye Güven	r p	,491** ,000	,246** ,000	,167** ,001	,261** ,000	,477** ,000	,474** ,000	,405** ,000	,229** ,000	,383** ,000	,247** ,000	,944** ,000	1,000		
Kuruma Güven	r p	,671** ,000	,418** ,000	,322** ,000	,464** ,000	,576** ,000	,500** ,000	,506** ,000	,355** ,000	,487** ,000	,391** ,000	,787** ,000	,668** ,000	1,000	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	r p	,194** ,000	-,063 ,211	,028 ,580	,040 ,430	,218** ,000	,345** ,000	,165** ,001	,001 ,984	,213** ,000	,098 ,051	,699** ,000	,578** ,000	,339** ,000	1,000

** p<0.01

olduğumuz çalışma da benzer sonuçlar içermektedir. Ödüllendirme boyutunun 2.50 gibi bir ortalamaya sahip olması şeffaflık ve adalet duygusunun gelişmediğini, yapılan hataların çokça konuşulduğunu ifade etmektedir. Kurumlarımızda başarı standartlarının net bir şekilde ifade edilmemiş olması başarılı olan çalışanların kariyer planları yapmalarının önünde set örerak kurumdaki adalet duygusunu da zedelemektedir. Yine benzer şekilde çatışma (anlaşmazlık) boyutunun 2.82 puan ortalamasıyla düşük olması da kurumdaki iletişim problemlerinin ve bilgi paylaşımının yetersiz olduğunun bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Clarke ve ark. tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen iğneye bağlı yaralanmalarda örgüt ikliminin önemli bir rol oynadığını ve olumlu bir örgüt iklimi ortamında

hemşirelerin bu meslek kazalarına maruziyetinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (33). Stone ve ark. ise yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde örgüt iklimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişler ve yeterli düzeyde örgüt ikliminin kalıcı ve kalifiye iş gücünü garantiye aldığını tespit etmişlerdir (34).

Sleutel tarafından gerçekleştirilen literatür taraması çalışmasında örgüt ikliminin hemşire eğitimini etkilediği bilgisine yer verilmiştir (35).

Mok ve ark. Hong Kong'da bir bölge hastanesinde yaptıkları bir çalışmada örgüt iklimi ile hemşirelerde güçlendirme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgüt iklimi özellikle destekleyici liderlik ve takım çalışması personel güçlendirme ile

ilgili kavramlardır sonucuna ulaşılmıştır (4). Bizim çalışmamızda da örgüt iklimi ile örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiş ve aralarında orta derecede pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.548$).

Bu çalışmalar ışığında pozitif bir örgüt iklimi yaratmanın gücünü anlamak oldukça önemli bir olaydır. Bilhassa bu anlayışı günlük iş aktivitelerine yansıtma örgütsel ve bireysel anlamda iş tatmini, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti önemli seviyelerde tutulmakta ve örgütün etkili bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesine olanak tanımaktadır Bu yüzden sağlık yöneticileri açısından örgütlerindeki iklimi izlemeleri büyük önem arz etmektedir.

Örgüt iklimi ve tükenmişlik arasındaki ilişki üzerine Zeybek tarafından Buca'da bir hastanede yapılan çalışmada oldukça kuvvetli bir ilişki bulunmuş ve hastane işletmelerinin daha başarılı hizmet verebilmeleri açısından çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olacak örgütsel faktörlerin yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (36). Araştırmamıza dahil olan hastaneler için örgüt ikliminin bütün boyutları tekrar gözden geçirilerek yeni uygulamalara gidilmesi faydalı olacaktır. Gerek İstanbul'da sağlık kuruluşlarına başvuru sayısının fazla olması, gerek iş yükünün diğer illere göre daha fazla olması da insan kaynaklarındaki eksikliğin en büyük göstergelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Top tarafından hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmaya 304 hekim ve 254 hemşire katılmıştır. Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve örgütsel güven arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Regresyon analizleri sonucunda örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güvenin iş doyumu üzerinde anlamlı etkileri bulunmuştur. Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven seviyeleri arttıkça iş doyum seviyeleri de artmaktadır. Özellikle örgütsel güven ile iş doyumu ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında güçlü etkileşim vardır. Hekimlerde 3,86; hemşirelerde ise 3,85 örgütsel güven puan ortalaması tespit edilmiş ve örgütsel güven düzeyinin orta derecede olduğu sonucuna ulaşılmıştır (37). Eğitim araştırma hastanelerinde gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmamızda da benzer şekilde orta düzeyde örgütsel güven düzeyi tespit edilmiştir. Bu açıdan çalışmamız literatürle uyum göstermektedir.

Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven boyutlarının bazı kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla Tekgündüz ve Tengilimoğlu tarafından yürütülen çalışmada örgütsel

güven boyutlarından hem bilişsel güven hem de duygusal güven düzeylerinin ortalama değerinde çıktığı belirlenmiştir. Çalışmada, duygusal güven boyutunun (3,4) kısmen de olsa bilişsel güven (3,2) düzeyinden yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Gerçekleştirilen bu çalışmada ortalama puanlar bizim çalışmamıza göre daha yüksek çıkmıştır (38).

Hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve örgütsel bağlılık algılama düzeylerini belirlemek, bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve demografik özelliklere göre hemşirelerin ölçek puan ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla Durukan ve ark. tarafından gerçekleştirilen çalışmada araştırma neticesinde, hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (3.55). Hemşirelerin çalışılan bölümlere ve kurumdaki göreve göre örgüte olan güvenlerinin de değiştiği tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca işyeri güçlendirme ölçeğinin alt boyutları ile örgütsel güven ölçeği arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur (39).

Sağlık alanında Halıcı ve arkadaşları tarafından yapılan; minimum1, maksimum 5 puanın alınabileceği bir araştırmada; sağlık çalışanlarının yöneticilerine güven ortalamaları 4,23 ve çalışma arkadaşlarına karşı olan güven düzeylerinin 4,32 olarak bulunmuştur ve oldukça yüksek olarak değerlendirilmiştir. Sağlık profesyonellerinin çalıştıkları kuruma olan güven ortalamaları ise; 3,52 olarak tespit edilmiştir (40). Çalışmanın sonuçları bizim elde ettiklerimizden oldukça yüksek sonuçlardır. Gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmada yöneticiye güven 2,98 ve kuruma güven 2,68'dir. Çalışma arkadaşlarına güven ise; 3,35'tir. Halıcı ve arkadaşları çalışmalarını özel sağlık kuruluşlarında gerçekleştirirken; bizim çalışma kamu kurumunda gerçekleştirilmiştir. Özel sağlık kuruluşlarında örgütsel güven düzeyinin daha yüksek olduğunu söyleyebilmek için Türkiye genelinde daha çok çalışmaya ihtiyaç vardır.

Genel olarak sonuçlar incelendiğinde, sağlık sektörü çalışanları üzerinde örgüt iklimi ve örgütsel güven algılarının önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Çalışanları birçok açıdan etkileyen bu iki kavram örgütün çalışanları üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu gibi ortalamanın altında bir değere sahip olması halinde örgütte iş tatminsizliği; işe gelmeme; işten ayrılma niyetinde artış, örgütsel bağlılıkta azalma gibi büyük aksaklıklara da sebebiyet verebilmektedir. Gerek örgüt iklimi gerek örgütsel güven kavramları ile ilişki içerisinde olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulan iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık, motivasyon, verimlilik gibi kavramlar örgüt iklimi ve örgütsel güven üzerinde hem etkiye sahip olabilmekte hem de etkilenmektedirler.

Kaynaklar

- Gershon RR, Stone PW, Bakken S, Larson E. Measurement of Organizational Culture and Climate in Healthcare. *Journal of Nursing Administration* 2004;34:33-40.
- Çekmecelioğlu HG. Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2006;20:295-310.
- Büte M. Etik İklim, Örgütsel Güven Ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2011;25:171-92.
- Mok E, Au-Yeung B. Relationship Between Organizational Climate And Empowerment Of Nurses In Hong Kong. *Journal Of Nursing Management*. 2002;10,129-37.
- Waters LK, Roach D, Batlis N. Organizational Climate Dimensions And Job-Related Attitudes. *Personnel Psychology* 1974;27:465-76.
- Küçüksarı Ş. Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya, 2012.
- Tutar H, Altınöz M. Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 2010;65:195-218.
- Düren AZ. 2000'li Yıllarda Yönetim, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000:105-6.
- Ural A. Gazi Üniversitesinde Örgütsel İklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 2014;47:145-65.
- Özdemir F. Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi*, Adana, 2006.
- Can A, İbicioğlu H. Yönetim ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2008;13:253-75.
- Arslan NT. "Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak" Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2004;9:203-28.
- Gürkan GÇ. Örgütsel bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Edirne, 2006.
- Bayram L. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi* Sayı: 2005;59:125-39.
- Mishra J, Morrissey MA. Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey Of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*. 1990;19:443-63.
- Caudron S. Rebuilding Employee Trust. *Workforce Management*. 2003;82:124-8.
- Tüzün İK. Güven, Örgütsel Güven Ve Örgütsel Güven Modelleri, *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi*. 2007;13: 93-118.
- Terekli G. Örgütsel Güven Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir, 2010.
- Tokgöz E, Seymen O.A. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi* 2013;10:61-76.
- Boe TA. Gaining and/or Maintaining Employee Trust Within Service Organizations. *The Graduate School University of Wisconsin-Stout, Doctoral Dissertation*. The United States of America. 2002
- İslamoğlu, G, Bırsel M, Börü D. Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü. *İstanbul: İnkılap Kitabevi*. 2007:32-3.
- Hart KM. A Requisite For Employee Trust: Leadership Psychology. *Journal of Human Behavior*. 1988;25:1-7.
- Demircan N, Ceylan A. Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2003;10:139-50.
- Huff L, Kelley L. Levels Of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. *Organization Science*. 2003;14:81-90.
- Engizek S. Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Algısı: Kahramanmaraş Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. *Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş, 2011.
- Demirbağ A. Örgütsel Güven ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2015.
- Afşar L. Örgütsel Sessizlik Ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2013.
- Topaloğlu İ. İşgörenlerin Adalet Ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. *Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara, 2010.
- Altuntaş S. Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi*, İstanbul, 2008.
- Aksaoglu G. Sağlıkta Araştırma Teknikleri ve Araştırma Yöntemleri. *İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları*. 2001:82-3.
- Rojas D, Seghier C, Nuti S. Organizational Climate: Comparing Private And Public Hospitals Within Professional Roles. *Suma De Negocios*. 2014;5:10-4.
- Carlucci D, Schiuma G, Sole F, Linzalone R. Assessing And Managing Climate Into Healthcare Organizations. In *Proceedings Of The International Scientific Conference Insights Into The Sustainable Growth Of Business* 2009;p.19-21.
- Clarke S, Sloane D, Aiken L. Effects Of Hospital Staffing And Organizational Climate On Needlestick Injuries To Nurses, *American Journal Of Public Health*. 2002;92:1115-9.
- Stone PW, Larson EL, Mooney-Kane C, Smolowitz J, Lin, SX, Dick AW. Organizational Climate And Intensive Care Unit Nurses' Intention To Leave. *Critical Care Medicine*. 2006;34:1907-12.
- Sleutel MR. Climate, Culture, Context, Or Work Environment? Organizational Factors That Influence Nursing Practice. *Journal Of Nursing Administration*, 2000;30:53-8.
- Zeybek K. Hastane İşletmelerinde Örgüt İklimi Ve Tükenmişlik Etkileşimi *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2010.
- Top M. Hekim Ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 2012;41:258-77.
- Tekingündüz S, Tengilimoğlu D. Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*. 2013;91,77-103.
- 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;15:411-34.
- Halıcı M, Söyük S, Gün İ. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2015;13:180-98.