

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

**ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ (TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ ALAN
HEKİMLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Engin AYDIN

**Enstitü Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi**

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Mustafa YILDIRIM

NİSAN – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

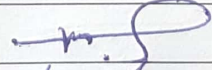


ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ (TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ ALAN
HEKİMLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Engin AYDIN

Enstitü Anabilim Dalı : Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi

“Bu tez ~~26/04/2019~~ tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç.Dr. Mahmut AKBOLAT	KABUL	
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM	Kabul	
Dr. Öğr. Üyesi Serhan DENİZ	Kabul	



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Engin AYDIN
Öğrenci Numarası	:	1260Y47002
Enstitü Anabilim Dalı	:	Sağlık Yönetimi
Enstitü Bilim Dalı	:	Sağlık Yönetimi
Programı	:	<input checked="" type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS <input type="checkbox"/> DOKTORA
Tezin Başlığı	:	ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ (TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ ALAN HEKİMLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA)
Benzerlik Oranı	:	% 9

İŞLETME ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

Engin AYDIN
...../...../20.....
İmza

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
İmza

Uygundur

Danışman Mustafa YILDIRIM
Unvanı / Adı-Soyadı: Dr.Öğr.Üyesi.

Tarih: 26.04.2019

İmza:

KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Çalışmam boyunca desteğini benden esirgemeyen, çalışmamın her aşamasında, yoğun iş yüküne rağmen sabırla ve özveriyle, akademik birikimini ve tavsiyelerini paylaşan, değerli hocam *Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT*'a, tez hocam *Dr.Öğr.Üyesi Mustafa YILDIRIM*'a

Gerek yüksek lisans eğitimim gerekse de tez sürecim boyunca benden desteğini esirgemeyen *Doç. Dr. Harun KIRILMAZ*'a ,

Sağlık Yönetimi bölümünün tüm değerli öğretim üyelerine ve araştırma görevlilerine,

Tez yazım süreç boyunca maddi ve manevi desteğini bir gün dahi esirgemeyen çok değerli eşim *Uz. Dr. Dilek BİNGÖL AYDIN*'a teşekkürü bir borç bilirim.

Dr. Engin AYDIN

26.04.2019

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLOLAR LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BAĞLILIK.....	6
1.1. Örgüt Kavramı.....	6
1.2. Örgütsel Güven ve Güven Kavramı	6
1.3. Örgütsel Güvenin Kavramının Anlamı ve Önemi.....	8
1.4. Örgütsel Güven Modelleri	8
1.4.1. Mishra Güven Modeli.....	8
1.4.2. Shockley-ZalabakEllis ve Winograd Güven Modeli	9
1.4.3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli.....	9
1.4.4. Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli	9
1.4.5. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'inGüvenilirlik Modeli	10
1.5. Sağlık Sektöründe Örgütsel Güven	10
1.6. Örgütsel Özellikler ve Örgütsel Güvenin Sonuçları.....	11
1.7. Örgütsel Güvenin Temelleri ve Boyutları	12
1.7.1. Örgüte Güven	12
1.7.2. Yöneticiye Güven.....	13
1.7.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven.....	14
1.8. Güvenin Oluşumu, Kaybı ve Onarımı.....	14
BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	16
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı, Tanımı ve Önemi	16
2.2. Örgütsel Bağlılık ve Boyutları.....	17
2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	19
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	23

2.5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Arası İlişki	23
BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ (TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ GÖREN HEKİMLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA).....	26
3.1. Yöntem.....	26
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	29
3.2.1. Araştırmanın Modeli.....	29
3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri	29
3.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	30
3.4. Bulgular.....	33
3.4.1 Sosyo-Demografik Özellikler	33
3.4.2. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon.....	33
3.4.3. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi	34
3.4.4 Katılımcıların Çalıştıkları Bölümlere Göre Fark Analizi	36
3.4.5. Katılımcıların Cinsiyet Farkına Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Farklılıkları	38
3.4.6. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İstatistiki Değerlendirme	39
3.4.7. Katılımcıların Medeni Halleri Değişkenine İstatistiki Değerlendirme.....	40
3.4.8. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılıklarındaki Farklar	40
3.4.9. Çalışma Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık	42
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	43
KAYNAKÇA	47
EKLER.....	61
ÖZGEÇMİŞ.....	65

KISALTMALAR

ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SB	: Sağlık Bakanlığı
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TUS	:Tıpta Uzmanlık Sınavı
YÖK	:Yüksek Öğretim Kurulu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach's Alpha Değerleri.....	30
Tablo 2: Uyum İyiliği İndeksleri.....	32
Tablo 3: Sosyo-demografik özellikler.....	33
Tablo 4: Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon.....	34
Tablo 5: Regresyon Modeli Stepwise Örgüte Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi.....	35
Tablo 6: Regresyon Modeli Stepwise Örgüte Güvenin Duygusal Bağlılığa Etkisi	35
Tablo 7: Regresyon Modeli Örgüte Güvenin Normatif Bağlılığa Etkisi	36
Tablo 8: Bölümlere göre Farklar	37
Tablo 9: Katılımcıların Cinsiyet Farkına Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Farklılıkları.....	38
Tablo 10: Yaş Değişkenine Göre İstatistikî Değerlendirme	39
Tablo 11: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılıklarındaki Farklılıklar.....	40
Tablo 12: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılıklarındaki Farklar	41
Tablo 13: Çalışma Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık	42

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Meyer ve Allen 2002 Modeli	21
Şekil 2: Araştırma Modeli.....	29
Şekil 3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Geçerlilik Çıktısı	31

Tezin Başlığı: Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Güvene Etkisi (Sakarya Üniversitesi Tıpta Uzmanlık Eğitimi Gören Hekimler Üzerine Bir Çalışma)

Tezin Yazarı: Engin AYDIN

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi.Mustafa YILDIRIM

Kabul Tarihi:

Sayfa Sayısı:viii(önkısım)+ 62 (tez)+4 ekler

Anabilimdalı: Sağlık Yönetimi

Bilimdalı: Sağlık Yönetimi

Çalışmanın amacı, üniversite eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan asistan hekimlerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıklarına olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırmada Sakarya Üniversitesi Eğitim ve araştırma Hastanesi bünyesinde görev yapan 114 asistandan hekimden veri toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Omarov (2009) tarafından uyarlanan ve Kamer (2001) tarafında geçerlilik güvenilirliği uyarlanan 22 soruluk örgütsel güven ölçeği ile Meyer ve Allen(1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik güvenilirliği Gürkan tarafından (2006) uyarlanan 18 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklerde t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Örgüte Güvenin; Duygusal Bağlılığa etkisi olduğu ($R^2=0,199$), Normatif Bağlılığa etkisi olduğunu ($R^2=0,237$), Örgütsel Bağlılığa Etkisi ($R^2=0,153$) olduğu bulunmuştur. Medeni durum, cinsiyet, yaş, bölüm (temel/dahili/cerrahi) ve deneyim sürelerinin istatistiksel olarak örgütsel güven ve bağlılık arasında anlamlı fark oluşturmadığı bulunmuştur. Örgüte güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini gösteren β katsayısı (0,391) pozitif yönlü olup; örgüte güven örgütsel bağlılığın %15,3'ünü açıklamaktadır. Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini gösteren β katsayısı (0,446) pozitif yönlü olup; örgüte güven duygusal bağlılığın %19,9'unu açıklamaktadır yine Normatif bağlılık üzerindeki etkisini gösteren β katsayısı (0,418) pozitif etkisi olup %23,7'sini açıklamaktadır, örgüte güven duygusal bağlılığa etkisini gösteren β katsayısı (0,446) olup, %19,9'unu açıklamaktadır. Sonuç olarak tıpta uzmanlık eğitimi gören hekimlerin örgüte güven algısı, örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği ve bağlılığın alt boyutlarından literatürle uyumlu olarak normatif ve duygusal bağlılığın üzerine etkisi olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, Asistan Hekimler, Tıp Fakültesi,

Title of the Thesis: Organizational Trust Influence At Organizational Commitment (A Research On Sakarya University Resident Physicians)	
Author: Engin AYDIN	Supervisor: Assist.Prof.Dr. Mustafa YILDIRIM
KabulTarihi:	Nu.ofpages: viii(pretext)+62(mainbody)+4(App.)
Department: Health Management	Subfield: Health Management
<p>The aim of my study is to reveal the effect of resident doctors working in university education and research hospital on organizational trust perceptions of organizational commitment. In the research, data were collected from 114 residents from Sakarya University Education and Research Hospital. The 22-item organizational trust scale developed by Omarov (2009) and adapted into Turkish. Meyer and Allen (1993) developed the 18-item organizational commitment scale, validity and reliability of Turkish was adapted by Gürkan (2006). Descriptive statistical methods, independent samples t-test and one-way analysis of variance were used to analyze the data. According to the findings of the study, trust in the organization; it had an effect on Emotional Commitment ($R^2 = 0.199$), had an effect on Normative Commitment ($R^2 = 0.237$), and had an effect on Organizational Commitment ($R^2 = 0.153$). There was no significant difference between marital status, gender, age, department (basic / internal / surgery) and duration of experience in terms of organizational trust and commitment. The β coefficient (0,391) showing the effect of trust in the organization on organizational commitment is positive; Trust in the organization explains 15.3% of the organizational commitment. The β coefficient (0.446), which shows the effect of trust in the organization on emotional commitment, is positive; explains 19.9% of emotional commitment. The β coefficient (0.418), which shows its effect on normative loyalty, has a positive effect of 23.7%. As a result, it was found that physicians who have special education in medicine have a positive impact on their trust perception, organizational commitment, and have an effect on normative and emotional commitment from sub-dimensions of commitment in accordance with the literature.</p>	
<p>Keywords:Organizational Trust, Organizational Commitment, Resident Physicians, Medicine School.</p>	

GİRİŞ

Örgüt; bireyin bağlılıkla profesyonel veya amatör bir biçimde çalışmasının sürdürdüğü kurumsal mekân olarak nitelendirilebilir. Bu sebeple, Sakarya’da tıp fakültesinde eğitim almakta ve çalışmakta olan asistan hekimler üzerine çalışma yapılmıştır. Çalışmada örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven bakımından incelenmiştir. Duygusal , devam ve normatif bağlılık bakımından incelenmiştir. Bunun yanı sıra hastane hizmetlerinin eğitimle iç içe geçtiği bağlamda, örgütsel güven boyutlarıyla örgütsel bağlılığın güven çerçevesinde yükselmesi veya aynı oranda düşmesini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmada örgüt ve yöneticiye olan güvenin duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmaktadır.

Tıpta uzmanlık eğitimi almakta olan hekimlerin çalıştıkları örgüt olan hastanede örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçütleri arasında bir ilişki vardır. Buradaki örgüt çalışanların eğitim aldığı ve hizmet ettiği kurum hastane ve üniversitelerdir. Yönetmelikle tanımlanmış üst kurul olan tıpta uzmanlık kurulunca, yetki verdiği bu örgütlere yasa ve yönetmelikle hem denetim hem de yerleştirme işlemlerini yani işe alım ölçütlerini belirlemiştir. Uzmanlık öğrencisi; nedir diye düşünülecek olursa ilgili yönetmeliğe bakılabilir. Uzmanlık eğitimi alan hekim şöyle tanımlanmıştır, “MADDE 11– (1) Uzmanlık öğrencisi; kurumlarındaki kadro unvanı ne olursa olsun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde programlarda uzmanlık eğitimi gören, araştırma ve uygulama yapan kişilerdir.” denilerek, 1219 tabii kanuna dayanılarak oluşturulan ve şuan hali hazırda güncel yönetmelikte müsteşar yeni adıyla bakan yardımcısı başkanlığınca 5 kişi yükseköğretim kurulu (YÖK) üniversitelerden dördü tıp fakültesi biri dış hekimliği fakültesinden olmak üzere, Gülhane askeri tıp fakültesinden bir üye, tabipler ve en az biri dış tabibi olmak üzere bakan tarafından eğitim araştırma hastanelerinden beş üye, Türk dış tabipleri birliğinden bir üye, Türk tabipler birliğinden de bir üyelerce oluşturulmuş bu kurul söz konusu örgütlerin çalışma yapısını örgüt işleyişini uzmanlık eğitimi alan hekimleri yetki ve sorumluluklarını çizmiştir (1219 sayılı Kanun, Resmî Gazete Tarihi: 14.04.1928; Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 26.04.2014).

Kamu kurum ve kuruluşlarında bağlılık belirli yasa ve yönetmeliklerle disiplin, izin, üst ve alt amir ve hatta ücret ödenmesi yasal kanun ve çalışma yönergeleriyle temellendirilmiştir. Örgütsel bağlılık örgüt stratejilerin temeli olarak isimlendirilmiştir (Bakan, 2011). Çalışanlarını örgüte nasıl bağlarım? , yada bu bağlamı artmış çalışanın performansı ne kadar artar?, düşüncesi akademik olarak birçok çalışmada incelenmiştir. Kurumlar bağlılığı yüksek ve performansı iyi kaynaklarını rakip örgütlere kaptırmak istemezler. Örgütsel bağlılığın sonuçları performans, devamsızlık, stres, işten ayrılma niyeti, işe geç kalma, iş gücü devir oranıyla direk ilişkilidir (Meyer ve diğerleri, 2002; Suliman, 2002). Örnek verecek olursak kamu da maliyet odaklı bağlılığı içeren devam bağlılığı boyutunda en az eğilim olduğu görülmüştür (Yurt ve Bozkurt, 2013). Duygusal bağlılık özelinde ise kamu incelenmesinde bağlılığın özellikle insan ilişkilerinin doğrudan iş sonuçlarına yansıdığı bildirilmektedir (Yüceler, 2009).

Birçok akademisyenin uzmanlık olarak organizasyon, güveni iyi işleyen organizasyonlar için çok önemli olduğunu vurgulamışlardır (McEvily ve Tortoriello, 2011). Bununla birlikte, kurumsal ortamlarda güven, güven nesnelere göre farklılık gösterebilir. Güven; organizasyona güven yöneticiye güven ve kişiler arası yani çalışma arkadaşlarına güven parametresiyle boyutlandırılmıştır (Vanhala ve diğerleri, 2016). Güvenin hem aracılık hem de ana etki modellemesiyle örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülmüştür (Baek ve Jung, 2015). Ters etkiylese güveni düşük bir ortam bağlılık üzerine negatif etkileri barındırır. Güven düşük veya az olduğunda, örnek olarak organizasyonlar diğer ortağın veya çalışanın davranışını dikkatlice inceler ve izlerler, ortağın fırsatçılığına karşı korunmak için savunma geliştirirler ve bu tür ince eleyip sıkı dokumanın çeşitli sonuçlarına maruz kalırlar (Geyskens ve diğerleri, 1996). Güven düşük olduğunda, ilişkinin sürdürülüp sürdürülmeyeceğine ilişkin kararların birtakım sonuçları olur. Bu sonuçların karşı faydaların hesaplanmasına karşılık ilişkisinde olması daha olası olduğu söylenmiştir. Yani kişilerarası güven ve örgütsel bağlılık ölçüsü arasındaki ilişki katsayısı, yöneticiye olan güven ile örgütsel bağlılık arasındaki güvenden daha küçüktür (Cook ve Wall, 1980). Yine benzer şekilde yönetime güvenin örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişki kişiler arası güvenin örgüte bağlılık arasındaki ilişkiden fazla olduğu söylenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde hazırladığımız sosyo-demografik bilgiler ve bölüm aile yapısı ve çocuk sayısını içeren form ile çalışanların kişisel, bilinen ve kıyaslanabilen özelliklerini toplandı. Çalışmanın ikinci bölümünde ise (Omarov, 2009) tarafından daha önce kullanılan örgütsel güven ölçeği ve (Meyer, ve diğerleri, 1993) tarafından literatüre kazandırılan örgütsel bağlılık ölçekleri kullanıldı. Son bölümde ise bu iki ölçek ve sosyodemografik özellikler arasında ilişkiler yordamlanarak ölçekler ve alt boyutları arasında etki ve ilişkiler saplandı.

Çalışmanın Konusu

Türkiye’de tıpta uzmanlık eğitimi alan hekimler aynı zamanda eğitim aldıkları kurum ve kuruluşlarda çalışmakta iken, diğer hekimler gibi hizmet üretmektedirler. Dolayısıyla birer hizmet sunucu olarak diğer hekim ve sağlık çalışanları ile birlikte hizmet üretmektedirler ve tıpkı diğer çalışanlar gibi onların örgütsel güven ve örgütsel bağlılıkları performanslarını etkilemektedir. Bu bakış açısıyla hazırlanan bu çalışmanın konusu Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan asistan hekimlerin örgütsel güven ve örgütsel bağlılıklarını tespit etmektir.

Araştırmanın Amacı

Türkiye’de tıp eğitiminin gelişmesi, anlayışının yenilenmesi ile eğitim alan öğrenciler olarak geçen, asistan veya araştırma görevlileri sağlık kuruluşlarında çalışmak ve hizmet sunmaktadırlar. Uzmanlık öğrencisi ilgili yönetmelikte tıpta uzmanlık sınavı (TUS) ile öğrenci seçme yerleştirme merkezince (ÖSYM) belirli bir program dâhilince ilgili özel branşın çekirdek eğitim müfredatına uygun ve üst kurul ve program yönetici bulunan merkezlerde yine kurulun belirlediği asgari ve azami sürelerde 1219 sayılı Kanun’ a uygun olarak Hekim isim olarak tıp fakültesini başarı ile bitirmiş diploma sahibi kişidir. Aynı zamanda yeni ve uzmanlaşmış alanlarla ilgili çalışmalar için belli kurullarla seçme ve yerleştirme işlemine tabi olarak çeşitli kurum ve kuruluşlarda (sağlık bakanlığı, üniversite, özel vakıf hastaneleri) yerleşmekte ve asistanlık süresi 4-5 yılsonunda uzman doktor ünvanı almaktadırlar. Amacımız sağlık kurumlarının hizmet üretiminde önemli bir etkiye sahip asistan hekimlerin örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak örgütsel güvenin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel güven ve örgütsel

bağlılıklarındaki farklılığı ortaya koymaktır. (Tıpta Ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği Resmî Gazete Tarihi: 26.04.2014).

Araştırmanın Önemi

Çalışmamız konu olarak asistan hekimlerin kurumlarına güven ve bağlılıklarını inceleyen az sayıda çalışmadan biridir. Çalışma ortamı ve yönetici davranışları her kurumda değişmektedir. İş ile alakalı davranış ve eğilimler örgütsel güvenin sonuçları olarak tanımlanmaktadır. Meselâ örgütsel güven, örgütsel tatmin ve örgütsel performans için elzem bir faktör olarak geçmektedir (Dirks ve Ferrin, 2001; Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd, 2000). Hatta örgütsel güven örgütsel adaletin ve bunun sonuçların en önemli aracı faktörlerinden biri olarak tanımlanmıştır (Aryee ve diğerleri, 2002; Ferris, ve diğerleri, 2004). Ferris ve arkadaşları (2004) güvenin örgütsel bağlılığın artışında pozitif bir etkisi olduğunu söylemişlerdir. Dirks ve Ferrin (2001) meta analizlerinde kişiler arası güvenin çalışanın iş ile alakalı davranış ve eylemlerinde önemli etkisi olduğundan bahseder. Bu iş ile alakalı davranışlardan biride bahse konu örgütsel bağlılıktır. Hem kişiler arası güvenin hem de güvenin kendisinin örgütsel bağlılığı etkilediği belirtilmektedir (Davis ve diğerleri, 2000; Laschinger ve diğerleri, 2000; Nyhan ve Marlowe, 1997). Nyhan kendi çalışmasında halk sağlığı çalışanlarında Amerika’da efektif (duygusal) örgütsel bağlılığın hem kişisel hem de örgüte güven öncülleri üzerine çalışmış, çalışmasının sonucunda kişiler arası güvenin, duygusal örgütsel bağlılıkla, sistem temelli güvene göre daha güçlü bir pozitif korelasyonu olduğunu göstermiştir (Nyhan, 1999).

Örgütsel güvenin alt boyutları ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişki değişik teorik çalışmalar ile sosyal veya psikolojik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bunlardan pozitif yönlü açıklayan çalışmalardan biri sosyal değişimin psikososyal akitler teorisidir (Colquitt ve diğerleri, 2007). Takım halinde çalışmak gibi iş yapmanın yeni biçimleri, çalışanlar arasındaki işbirliğini arttırmıştır. Ayrıca, çalışanlar arasındaki sosyal paylaşımların, çalışanlar arasındaki karşılıklı ilişkiyi güçlendirmesi, güven ve örgütsel bağlılığın artması ile sonuçlanması muhtemeldir (Ferris ve diğerleri, 2004). Sonuç olarak hem organizasyonel yapının kendisine duyulan güven parametresi hem de çalışanlar ve aralarındaki ilişkiler psikososyal olarak örgütsel çevrede bağlılığı değiştirmektedir. İş

ortamında hem çalışma arkadaşlarıyla hem örgütle sıkı temas halinde hizmet üretim olan hastanelerde güven ve bağlılık elbette önem arz etmektedir. Bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık çalışanlar kuruluş için önemli olduklarını (kişisel öneme sahip oldukları), çalışma performanslarıyla ilgili geribildirimlerin sağlandığını ve kendi çalışmalarıyla ilgili kararlara katılmalarına izin verildiğini sağladı üzerinedir. Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini ters yönde etkilediğini, iş tatmini ve normatif bağlılığın verimliliği pozitif yönde etkilediğini sadakat görev ve yükümlülük gibi parametrelerin duygusal bağlılığı ihtiva ettiği muhtemeldir (Çekmecelioğlu, 2006). Yine örgütsel bağlılık etik ve ahlaki çalışma prensipleri gibi benzer kavramlarla iç içe geçmektedir. Sadakat, itaat, mesleki bağlılık gibi kavramlarla bağlılığı yüksek olan iş görenlerin, görevlerini yerine getirmede ve örgütsel hedeflere ulaşmada ekstra çaba sarf ettiklerini göstermektedir (Çöl, 2004).

Araştırmanın Yöntemi

Çalışma alan araştırmasına dayanmaktadır. Ayrıntısı veri toplama aracında verildiği gibi, araştırmada örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden oluşan anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi regresyon analizi, bağımsız örneklerde t testi tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında ($p \geq 0.05$) yapılmıştır.

BÖLÜM 1: ÖRGÜTSEL GÜVEN VE BAĞLILIK

1.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı literatürde farklı biçimlerde tanımlanmakla birlikte; bu çalışmada Tamer Koçel in “ toplumun kendi aralarındaki yetki ve güç ilişkilerini gösteren yapı” olarak ele alınmaktadır (Koçel, 2014: 94). Buna göre örgüt, içerisinde bireyin profesyonel bir biçimde çalışmasını sürdürdüğü teşkilat, yapı veya mekân olarak adlandırılabilir. Dolayısıyla örgütlerde profesyonel faaliyetlerin istendik bir biçimde sürdürülebilmesi için, çalışanların güven ve bağlılıklarının geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Zira örgütler ister kar amaçlı, ister sosyal amaçlı ya da kamu kurumu niteliğinde olsun üretim yapmak zorundadırlar. Bu üretim sürecinin etkili ve kesintisiz sürdürülebilmesi için çalışanların desteğine büyük ihtiyaç vardır.

Günümüzde iş yaşamı bir çeşit örgütsel çevre üzerine kurulduğu profesyonel organizasyonlardan oluşmuştur. İster toplumun ekonomik ve sosyal gelişimi için olsun ya da politik yapıda, organize olma ve organizasyonların önemi artmaktadır. Organizasyon, işletme, teşkilat ve örgüt gibi aynı anlama gelen şekillerde isimlendirilebilir. İşletme yönetme biçimi şeklinde söylenen örgüt teorisi kavramsal olarak kar amacı güden veya gütmeyen profesyonel çevre olarak tanımlanabilir.

Örgütler bireylerin çabalarının eş güdümlenmesi sonucunda ortaya çıkar. En temel ögesi insan olan örgütlerin bir düzen ve otorite çerçevesinde onların toplumsal bir birim ve sosyal bir çevre faaliyeti oluşmasıyla üretici faaliyetler bütünü olarak da tanımlanabilir (Tutar, 2003:17).

1.2. Örgütsel Güven ve Güven Kavramı

Güven kavramı birçok disiplinle alakalı bir kavramdır hekimlikte hasta hekim arasında güven, hukukta avukat ve müvekkili arasında güven, sosyoloji psikolojide toplum ve kurumlarda iş ve işveren arasındaki güven. Her bir disiplinin farklı özellikleri ve yönlerine odaklanılmaktadır. Aynı zamanda güven, ilişkilerin doğası kişiler arası ilişkilerini niteliği ve profesyonel ilişkilerin kalitesinin tanımlama için kullanılmakta olan bir kavramdır (Hupcey ve diğerleri, 2001: 282).

Güven, organizasyona, personelin ve liderlerinin karakterinde dürüstlük, güvenilirlik ve güç kültürü sağlar. Bir örgütün bir değişim programını başarılı bir şekilde başlatması ve sürdürmesi için, halkı, örgütü ve kültürü içinde güven kazanmış olması gerekir. Bir şirketin çalışmasının kalitesi ve iç güvenin kalitesi ile ilgilidir. Güven, herhangi bir organizasyonun en değerli ve savunmasız varlıklarından biridir. Şahsen ve örgütsel olarak güven inşa etmek zaman alır. Ancak, güven bir kelimeyle, bir bakışla veya bir eylemle anında yok edilebilir. Örgütsel düzeyde güven, bireysel düzeylerdeki güven toplamının bir ürünüdür. Güven güçlü liderlikle içseldir, çünkü güven olmadan lider ne inanılır ne de takip edilir. Riskleri yönetmek için, risk yönetiminde tehdit içermeyen bir kültür olmalıdır. Risklerin gerçek riskler olduğuna ve azaltma stratejilerinin uygulanabilir ve işlem yapılabilir olduğuna güvenilmelidir. Güven, bireysel ve örgütsel değişim için kolaylaştırıcıdır. Güven yine kişiler arası işbirliği ve dayanışmanın sağlanmasında ve insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde kurulmasında, sürdürülmesinde devam ettirilip yeni şekillerde geliştirilmesinde büyük anlam arz eder (Thames ve Webster, 2015: 136).

Gambetta'ya göre (1988) bir kişiye güveninir insan payesi atfetiğimizde bizim için o kişinin bize zararı dokunmayacağını anlarız (Gambetta, 1988). Barney ve Hansen'a (1994) göre güven karşılıklıdır ve karşıdakinin zaaflarını ortaya çıkarmaz (Barney ve Hansen, 1994). Fukuyama'ya göre (1995) güven, toplumun diğer üyelerinin ortak normlara dayalı, dürüst, düzenli ve işbirlikçi davranışlardan oluşan bir topluluk içinde ortaya çıkan beklentidir (aktaran Quigley, 1996). Creed ve Miles'a göre (1996) "güven birinin eylemlerinin gerçekleşeceği özel beklentilerdir" (Creed ve Miles, 1996). Güven algısı tüm toplumca takdir edilebilecek bir davranış olmalıdır. Hem karşıdakine yarar getirmeli hem de zarar vermemelidir (Kramer ve Tyler, 1996). Rousseau'ya göre güven, "başkalarının niyetlerinin veya davranışlarının olumlu beklentilerine dayanarak savunmasızlığı kabul etme niyeti olan psikolojik bir durumdur" (Rousseau ve diğerleri, 1998). Luhman'a (2000) göre "güven sosyal karşılığı azaltma yoludur" (Luhmann, 2000). Güven; kişi, "grup veya örgütün karşılıklı ilişki içinde bulunduğu tarafın, doğru kararlar alacağına ve etik ilkelere dayanan davranışlar geliştireceğine ilişkin beklentileri olarak tanımlanır" (Özen İşbaşı, 2000: 59). Kişi ve topluluğun, örgütün karşılıklı etkileşimde bulunduğu tarafa yarar sağlayacak doğru kararlar alacağına aynı zamanda insani ve etik değerlerle davranış göstermesine dayanan ilişkinin zaman içinde kendini

geliştirdiğinden bahsedilebilir (Halıcı ve diğerleri, 2015: 180). Bunlara ek olarak güvenin toplumun tamamınca da kabul edilebilir ve takdire şayan olması gerektiği, işbirliği yapılma öncesinde ihtiyaç duyulduğu da güncel verilerden biridir.

1.3. Örgütsel Güvenin Kavramının Anlamı ve Önemi

Kişiler arası işbirliği ve dayanışmanın sağlanmasında ve insan ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde kurulmasında, sürdürülmesinde devam ettirilip yeni şekillerde geliştirilmesinde büyük anlam arz eder.

Güven kavramının ;

- Birden fazla ya da daha fazla insanın etkileşimi ve iletişimi ile ortaya çıktığı.
- Olumlu yönde bir beklenti oluştuğu.
- Olumlu beklentinin ise kişinin karşı tarafın özelliklerinden etkilenmesiyle ortaya çıktığı.
- Geleceğe yönelik olduğu.
- Zaman içinde geliştiği şeklinde sıralanabilir (Halıcı ve diğerleri, 2015; Altuntaş, 2008).

Bunlara ek olarak toplumun tamamınca da kabul edilebilir ve takdire şayan olması gerektiği, işbirliği yapılma öncesinde ihtiyaç duyulduğu da güncel verilerden biridir.

1.4. Örgütsel Güven Modelleri

Örgütsel güvene yönelik farklı zamanlarda literatürde birden çok yaklaşım gözükmektedir (Kalemci Tüzün, 2007 :109; Kramer ve Tyler, 1996). Bu başlık altında bu yaklaşımlar kısaca incelenmektedir.

1.4.1. Mishra Güven Modeli

Mishra'ya göre örgütsel güven çalışanın örgütsel ilişkilere ve davranışlara yönelik beklentisi olarak tanımlanmakta ve güvenin algılanmasında yeterlilik, açıklık, ilgililik ve güvenilirlik şeklinde başlıca dört boyut üzerinde durulmaktadır. (Mishra ve Morrissey, 1990). İyi ilişki, iletişim, güven ve persepsiyon (açıklık) ile bu boyutların birbirini eş

düzyeyde yükseltip azaltan faktörleri bulunduğunu söylemiştir. Bu faktörlerin boyutlarının etkisi organizasyona ve yöneticiye güven şeklinde açıklamıştır. Bu değerlerin katsayı olarak her birini eş tutmuş ama açıklık olmadığında çarpanların sıfırlandığını ileri sürmüştür. Yeterlilik çalışanların örgütteki liderinden veya liderlerin yeterliliklerinden ve örgütlerin çevreye uyum göstereceklerinden emin olmasını; ilgililik çalışanların görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları yardımseverliği ve lider ilgisini; açıklığı ise çalışanların liderlerini açık ve dürüst olduğun düşünmelerini; güvenilirliği ise tutarlı ve güvenilir davranış beklentisi içinde olması şeklinde tanımlanmıştır (Eroğlu, 2014: 58).

1.4.2. Shockley-ZalabakEllis ve Winograd Güven Modeli

Mishranın geliştirdiğini dört farklı örgütsel güveninin üzerine iş tatmini ve iletişim üzerinde yaptıkları incelemeleri de ekleyerek boyutlara özdeşleşme boyutunu da dahil etmişlerdi (Kalemci Tüzün, 2007: 112; Eroğlu, 2014: 59; Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000). Yani, bireyler ve çalışanlar örgütün amaçları normları değerleri ve inançları ile ne kadar özdeşleşirlerse güven de o kadar artmaktadır. Özdeşlik birlik olma, işbirliği içinde hareket etme ve güvenin artması konusunda daha çok iletişim içinde olma şeklinde; örgüt çalışanları organizasyonun hedef değer ve normları konusunda birleşme veya özdeşleşmeyerek bu norm hedef ve değerlerden uzaklaşma şeklide görülmektedir.

1.4.3. Bromiley ve Cummings Güven Modeli

Bu modelde güvenin, bilişsel, davranışsal ve duygusal boyutlardan oluşan bir olgu olduğuna dikkat çekmiştir (Bromiley ve Cummings, 1995). Bu üç boyuta uygun olarak, güven davranışı ve güvene inanç şeklinde iki olgu üzerinden tanımlanmıştır. Bu üç boyutu temel alan örgüt mensubu ve örgüt liderini benimsediğinde güvenilir örgüt olarak nitelendirilmesinin mümkün olduğunu söylemiştir. Bununla beraber örgütsel güvenin oluşumunda iyi niyetli olma ve iyi davranma çabasının, dürüst olmanın ve fırsatçılıktan kaçınmanın örgütsel güven oluşumunda büyük bir önem taşıdığını göstermiştir.

1.4.4. Mayer, Davis ve Schoorman Güven Modeli

Güvenin sebepleri nedenleri ve etkileri üzerine çalışma yapan Mayer ve arkadaşları (1995) güven oluşumunda etkili olan faktörleri incelemiş, güven ve güven ilişkisinin kurulmasının ardından güven ve sonuçlarının etkilerine çalışmışlardır (Mayer ve

diğerleri, 1995). Güven oluşumunda üyelerin cömertlik, yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük gibi güveni etkileyen faktörlerin varlığını, güven eğilimini değiştirdiğini ileri sürerek bunları ortaya koymuşlardır. Güveni tesis eden üyelerin sahip oldukları deneyimlerin, kişilik özelliklerinin ve kültürel birikimlerin güven çıktılarını etkilediğini varsaymaktadırlar.

1.4.5. Whitener, Brodt, Korsgaard ve Werner'in Güvenilirlik Modeli

Modele göre yöneticinin ve yönetimin davranışları çalışanlar arasında güven temeline dayanan ilişkiler gelişmesinde büyük öneme sahiptir. Bunlar model davranışlarda tutarlılık, davranışlarda bütünlük, kontrolün paylaşımı ve dağılımı ile iletişim ve ilgi üzerine durulmaktadır (Whitener ve diğerleri, 1998). Davranışlarda tutarlılık, güvenin çarpıcı bir göstergesi olarak kabul edilmekte, yöneticinin söyledikleri ile davranışları arasında tutarlılık beklenmektedir. Farklı zamanlarda ve farklı durumlarda benzer tepki ve karar vermelerini geçmişteki benzer durumlarda da aynı tarz cevap ve reaksiyonlar vermesini bunun sonucunda gelecekte de benzer tepkiler vereceği tahmin edilip güven seviyesini yükseltmektedir. Davranışlarda bütünlük, yöneticilerin söyledikleri ile davranışları arasında uyumu tutarlılığı ve dürüstlüğü ifade etmek olup bu durumu gözlemleyen çalışan ve gözlemciler vardır. Kontrolün paylaşımı ve dağılımı, çalışanların kendilerinin de alınacak kararlara katılabilme şansı vermek ve bu durumun yönetime olan güveni yükseltmesine imkan vermektedir. İletişimde tutarlı bilgiler, alınan kararlar için yapılan açıklamalar ve açıklık şeklinde üç faktör bulunmakta bunların netlik şeffaflık ve tutarlı tatmin edici ve çalışanlarla yöneticilerin fikir ve düşüncelerini özgürce ifade ettiklerinde yüksek güven düzeyine ulaşacakları belirtilmektedir (Eroğlu, 2014).

1.5. Sağlık Sektöründe Örgütsel Güven

Sağlık hizmetleri çok farklı alanlardan gelen bireylerin birlikte çalıştıkları alanlarda sunulmaktadır. Birbirlerinden farklı işlevleri olan ve birbirini tamamlayan aile sağlığı merkezi, tıp merkezi ve hastane gibi kurumlarda insan kaynağının yönetimi bu sebeple oldukça önemlidir. Zira sağlık sistemi çeşitli meslek gruplarından oluşan bir yapıdır. Birden fazla uzmanlık alanlarının icra edildiği yerlerde çalışan sağlık çalışanlarının güven ortamı ve örgütsel güven; hem birbirlerine hem de çalıştıkları kurum veya organizasyona olan güvenleri, performanslarını, iş doyumunu, örgüte bağlılığı, işe adanmışlığı, örgütsel

vatandaşlık davranışının artmasını sağlar. Bununla birlikte güven bireyler arası ve bölümler arası çatışma fikir ayrılığı ve sorunları azaltmaktadır (Halıcı ve diğerleri, 2015).

Çalışanlar icra ettikleri meslekleri çatışma ortamından uzak ve profesyonel düzeyde en kaliteli biçimde sürdürmek isterler. Enstitü veya ait oldukları organizasyonun ihaneti çoğu çalışanın güven algısını yıkan ve aşındıran bir olgu olarak alınmaktadır. Güven aynı zamanda hastalar için de sağlık hizmet sunumunda bir varlıktır. Örgütsel ortamlardaki farklı güven türleri arasında sıralı bir düzen var gibi görünmektedir. Kişiler arası güven, örgütsel güven ve güven algılayışı, örgütsel bağlılıkta aracı rolündedir (Baek ve Jung, 2015). Kişiler arası güvenin yüz yüze olması aynı ortamda gerçekleşen hastanedeki iş ve işleyişte ne kadar etkin bir biçimdeyse bunun sonucunda örgüte bağlı güvenin değişeceği yadsınamaz.

1.6. Örgütsel Özellikler ve Örgütsel Güvenin Sonuçları

Örgütsel açıdan bakıldığında, örgüt içi güven ne kadar yüksek olursa çalışanlar o kadar memnun ve üretken olma eğilimindedir (Schnake, 1991). Schnake (1991), çalışanların işle ilgili memnuniyet, bağlılık, güven ve algılanan öz kaynaklara ilişkin örgütlenme konusundaki tutumlarının üretkenlikle yakından ilişkili olmamasına rağmen, güçlü bir şekilde yüksek verimlilik ve kalite performansı elde etmek için gerekli olan kuruma geri dönme istekleri ile bağıntılı olduğunu söylemekte. Aynı zamanda çalışanların bu özgecil davranışının, kuruluşun en etkin işleyişini de desteklediğini ileri sürmektedirler. Örgütsel güven, başarılı bir organizasyon inşa edilmesinde önemli bir unsur olarak belirlenmiştir, başka bir tarafa güvenme ve böyle bir eylemin birini diğer tarafa karşı savunmasız kıldığı durumlarda harekete geçme isteği olarak da bahsedilmiştir. (Doney, ve diğerleri, 1998). Bu tanım, güvenin önkoşulu olan riski ve güvenin inanç ve davranışsal sonuçlarını kapsar. Bhattacharya ve diğerleri (1998) , güveni benzer şekilde tanımlırlardır. Bhattacharya ve arkadaşlarına göre güven; Bir tarafın belirsizlikle karakterize edilen bir etkileşimdeki beklenen eylemine dayanarak elde edebileceği olumlu veya zararsız sonuçların beklentisidir. Örgütte çalışan ve işveren arasındaki güven veya kişilerin arasındaki güven tarafların belirsizlik durumlarında karşılık aldığı beklentilerdir der (Bhattacharya ve diğerleri, 1998). Örgütsel güven; dürüstlük ve açıklık gibi belirli iletişimsel davranışlara dayanır ve yetkinlik, bütünlük ve ilişki gibi üç değişkenden etkilenir. Yetkinlik, yeteneğin

kalitesi ve karşı durumdaki verilen alandaki uzmanlığının niteliğine göre değerlendirilir (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000). Bütünlük, dürüstlük, bağlılık, bir dizi ilkeye bağlı kalmak, adil davranmak ve anlaşmalara saygı göstermek ve uygun bir açıklama seviyesini içerir. İlişki, ilişkinin derinliği, paylaşılan geniş görüşlülük, amaç ve yönün yanı sıra, çalışma tarzları, güçlü yönler ve zayıf yönlerin anlaşılması dahil olmak üzere ilişki içindeki rol ve sorumlulukların anlaşılmasıdır (Cufaude, 1999). Örgütsel güven, çalışan motivasyonu, etkin ekip oluşturma, açık iletişim ve çalışanların tutulması için temel oluşturur. Güven, kurum kültüründe yol gösterici bir ilke olduğunda, iş tatmini ve kararlı personel oluşturmak için sağlam bir temel sağlar (DeFrank ve Ivancevich, 1998; Tanner Jr, 2007).

1.7. Örgütsel Güvenin Temelleri ve Boyutları

Güven kavramının temeli dürüstlük ve doğruluğa dayamakta ve karşı tarafın adil, kurallara uygun, özverili, başkalarının haklarını da gözeterek davranacağına ilişkin inanç taşımakta veya bu yönde bir beklentiye sahip olunmaktadır (Somunoğlu İkinci, 2017: 88). Örgüt yapılarının dinamik ve kendini geliştiren bir yapıda olduğu düşünüldüğünde hiçbir zaman tek boyutlu olarak ele alınmamıştır (Uslu ve Ardıç, 2013). Örgütsel güven kavramı 3 farklı açıdan incelenmiş ve bunların bir araya gelerek örgütsel güveni oluşturduğuna işaret edilmiştir. Bu alanlardan en başlıcaları;

- 1) Çalışma arkadaşlarına güven (Mayer ve diğerleri, 1995; McAllister, 1995)
- 2) Yöneticiye güven (Davis ve diğerleri, 2000)
- 3) Örgüte güven şeklinde paylaşılmıştır. (Tan ve Tan, 2000; Zaheer ve diğerleri, 1998; Searle ve Dietz, 2012).

Yöneticiye güven, örgüte güven ve çalışma arkadaşlarına güvenin, örgütsel güvenin genel boyutları olduğu ileri sürülebilir. Bu üç güven düzeyi birleşerek örgüte yönelik güveni, yani örgütsel güveni oluşturmaktadır.

1.7.1. Örgüte Güven

Örgüte itaat etmeyi, örgütün yapısına güvenmeyi ve çalışanların risk ortamında örgütün daha önceden vermiş olduğu taahhütleri ve sergiledikleri tavırları davranışları tutarlı bir

şekilde olacağına ilişkin yaygın inancı ifade etmektedir (Somunoğlu İkinci, 2017: 92). Tan ve arkadaşlarının (2000) bahsettiği özelliklerde organizasyon içinde yöneticiye güvenle alakalı gibi görülse de örgüte güvenle tabi ki bir çalışanın yöneticiye güveni beraber olabilir (Tan ve Tan, 2000). Örgütün güven seviyesinin yüksek olabilmesi için, örgütün belirli bir vizyonunun olmasının, çalışanların görev tanımlarının ve yerine getirebilecekleri sorumlulukların açık ve net bir şekilde belirlenmesinin etkili bir iletişim ağının kurulmasının, çalışanlara adil bir terfi ve kariyer planlamasının sunulmasının çalışma koşullarının iyileştirilmesinde büyük önemi vardır (Tokgöz ve Seymen, 2013). Çalışanlar örgütün politika ve vizyonunun kendi kariyer ve planlamasıyla örtüştüğü kendi yükselme ve çalışma şartlarının gelecekte kendine ve emek harcadığı bu organizasyona yakınlığı arttıkça örgüte duyduğu güven hissi artacaktır (Somunoğlu İkinci, 2017: 92). Bununla beraber kendi ihtiyaçları doğrultusunda hareket eden çalışanın bazı durumlarla çelişmesi güveni bozar. Bu çelişen durumlar vizyonda çelişme, adil bir ortam ve ikliminin oluşmadığı örgüt ve güvenilirlik değerlerini yitirmiş organizasyondur. Bu güvenilirlik değerini yitirmiş ortamlarda, kişiler arası güven de bozulmuş ve dolayısıyla örgüte olan güvenin oluşturan örgüte yönelik aidiyet duygusu azalacaktır (Halıcı ve diğerleri, 2015). Örnek olarak kişisel olmayan güvenin etkisinin organizasyondaki inovatif durumlara etkisi olduğu bulunmuştur (Ahteela ve diğerleri, 2010; Adler, 2010; Searle ve Dietz, 2012).

1.7.2. Yöneticiye Güven

Yöneticinin olumlu ve tutarlı davranışlar sergileyen durumlar karşısında yetenek, yönetsel etkinlik ve yardımsever bir şekilde çalışanlarına karşı göstereceği samimi ilgi ve alakanın şeffaf dürüst ve adil bir çalışma ortamı oluşturacağı ve yöneticiye olan güveni ve güvenilirliği arttıracığı savunulmaktadır (Halıcı ve diğerleri, 2015; Vanhala ve diğerleri, 2016). Kişiler arası güven çerçevesinde yöneticilerin çalışanların güvenini kazanmak için davranışlarında tutarlılık ve bütünlük içinde olmasını ve bu adımın ilk yöneticiden gelmesini beklemektedir. Açık ve etik ilkelerle yönetiminin ve bilgi paylaşımında karar alma sürecinde çalışanların katılmasının aynı zamanda örgüte olan güveni arttıracığını söylenmektedir.

1.7.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Kişilerarası güven, lateral güven, yani çalışanın diğer çalışanlara ve dikey güvene, yani acil denetçilere olan güvene ilişkin bir mesele olarak ele alınmaktadır (McCauley ve Kuhnert, 1992). Bununla birlikte, güven çalışmalarının çoğu, çalışanlar arasındaki lateral güveni ihmal ederek düşey güveni araştırmıştır (Tan ve Lim, 2009). Kişilerarası güven, diğer tarafın yetkinliğine, iyiliğine veya güvenilirliğine dayanabilir. Yetkinlik temelli güven biçimi, başka bir tarafın yeteneklerine, yeteneklerine ve özelliklerine güvenmeyi ifade eder: insanlar, sorunları çözebileceklerini ve istenen sonuçları sağlayabileceklerine inananlara güvenirlir (Mayer ve diğerleri, 1995; Whitener ve diğerleri, 1998). Yardımseverlik temelli güven biçimi, güvenilen kişinin iyilik yapmak istediği, yani benmerkezci veya fırsatçılık yapmadan davranışa boyun eğmeden yardımsever davranmak istediği varsayımını ifade etmektedir. Başka bir partiye olan güven, diğer tarafın iyi niyetlere sahip olduğu ve başkalarının refahı için kaygı duyduğu beklentisini yansıtmaktadır (Dirks ve Ferrin, 2001). Güvenlilik temelli güven, güvenenin bulunduğu uygun ve makul ilkeler dizisidir, başka bir deyişle, biri diğerinin eylemlerine ve sözlerine güvenebilir. Bir kişinin güvenilirliğine duyulan güven, diğer tarafın da gerçeği söylemesi ve sözlerini yerine getirmesi beklentileri anlamına gelir (Williams, 2001). Özet olarak, bu çalışmada kişilerarası güven, bireysel bir çalışanın, çalışanlarının ve acil durum yöneticilerinin önceki çalışmalara göre yeterlilik ve güvenirliklerinin olumlu beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Ferres ve diğerleri, 2004; Tan ve Lim, 2009; Tan ve Tan, 2000; Vanhala ve diğerleri, 2016).

1.8. Güvenin Oluşumu, Kaybı ve Onarımı

Güven duygusu doğal bir şekilde sarsılmasıyla beraber kayba sebep olur. Ekonomik ve stratejik anlamda deneyimlerle ilişkiler ortaklıklar, planlar, hayaller ve her türlü girişim bundan zarar görür. Güven kaybedildiğinde geri kazanılması en zor, hatta bazı durumlarda geri gelmeyeceği görüşü şeklinde oluşan bir tutumdur. Sarsılmış ve bütünden ayrılmış, onarılması zor durumlarda dahi, hayatın doğası gereği tüm organizasyonlarda özel veya mesleki anlamda kaybedilmiş güvenle uğraşmak durumunda kalınabilir. Nietzsche insanların başkalarını davranışlarına bakarak kendilerinin ise niyetlerine göre yargıladığını söylerken, iyi niyetli ama sağlıksız bir davranışın başkaları tarafından kötü niyet gibi algılanıp karşıdakinin güvenini azalttığını gösterebilir, özellikle odak noktası

sadece üretimse ve üretim kapasitesini gelecekte devam ettirme ihtiyacıyla dengelenmemişse. Bir kuruluş için kaybedilen güveni geri kazanımı zor görülebilir. Kurumların güven düzeyi yüksek olanların düşük olanlardan üç kat fazla performans göstermeleri, çaba harcamak için yeterince güçlü bir teşvik unsurudur. Yüksek güven hem çok iyi bir çalışma ortamı yaratır hem de güçlü bir rekabet ortamı yaratır (Covey ve Merrill, 2006: 375).

BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı, Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanların organizasyona karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bu durum işe duyulan ilgi, sadakat ve organizasyon değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Çekmecilioğlu, 2006). Modern sonrası çağdaş ve güncel kavramlardan olan örgütsel bağlılık bir kavram olarak da bireyin kendisini bir kişi veya gruba bağlı, koşullar ne olursa olsun, daima beraber ve birlikte olmayı kabul ettiğini ifade etmektedir. (Koçel, 2014: 534). Bir çalışanın organizasyon adına yüksek düzeyde çaba gösterme isteği, organizasyonda kalma arzusu ve ana hedef ve değerlerini kabul etmesi gibi bir istektir. Sheldon (1971) örgütün olumlu değerlendirmesini ve amaçlarına yönelik çalışma niyetini olarak görmüştür (Sheldon, 1971). Kanter (1968), örgütsel bağlılığı sosyal aktörlerin organizasyona enerji ve sadakat verme istekliliği olarak tanımlamıştır (Kanter, 1968).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarını kendi amacı gibi özdeşlemesini, örgütün mensubu olarak kalmak istemesini ve değişen koşullarda bile çalıştığı yerde kalarak işletme amaçları doğrultusunda çalışmaya devam etmesini ifade etmektedir (Hoş ve Oksav, 2015). Örgütsel bağlılık başta örgüt performansı olmak üzere çalışanın işten ayrılma işe devam etme iş performansı isteklendirme ve yenilikçiliğine direkt ve doğrudan etki etmektedir. Bundan dolayı günümüz kurumsal örgütleri çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak için yeni düzenlemeleri durmadan yerine getirmektedirler. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir. İş görenler örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse, kurumda o derece güçlenir (Emhan ve diğerleri, 2013; Suliman, 2002; Bateman ve Strasser, 1984; Aktay, 2010).

Örgütsel bağlılık tanımları yıllar boyunca eklenerek değişim göstermiş ve kavram tanımları eklenmiştir. İlk olarak 1960 yılında Becker “organizasyonda çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktan bahsetmiştir (Becker, 1960). Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı iş görenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını

sağlayan bir davranıştır demişlerdir (Meyer ve Allen, 1991). 1996 yılında Thornhill “bağlılık, öncelikle kişisel özelliklerin, kıdemin, başarı ihtiyacının, yetki ve sorumluluk ve profesyonellik duygusunun bütünüdür demiştir” (Thornhill ve diğerleri 1996). 2004 yılında Çöl “bir bireye, bir düşünceye, bir kuruma ya da bireyin kendisinden daha büyük gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılık ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüktür” demiştir (Çöl, 2004; aktaran Taş, 2012: 46). Bütün bu yıllar boyunca değişim göstermeye devam eden bağlılık tanımları sosyal çevre ile etkileşen örgüt tanımının içerisinde yine değişim gösteren birey algısının değişmesinden kaynaklanıyor olabilir. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılığın önemli öğeleri bulunmaktadır.

- Güçlü istek duyması gerekir.
- Yüksek düzeyde çaba sarf etmek istemesi gerekir.
- İşletmenin üst amaçlarını içselleştirerek benimsemesi şeklinde ögeleştirilmiştir (Reichers, 1985; Yalçın ve İplik, 2005).

2.2. Örgütsel Bağlılık ve Boyutları

Önceden sadece duygusal bir durum olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, zamanla örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri ölçütte çalışanlarının bağlılık hissettiği durum olarak gösterilmiştir. Başka çalışmalarda ise örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne yaptıkları yatırımların sonucunda kazandığı bir bağlılık olarak tanımlanmıştır. Meyer ve Allen bu iki tipi de kapsayan bir model geliştirmiş ardından bir üçüncü boyutta ekleyerek üç alt başlıkta örgütsel bağlılığı tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılığı oluşturan çeşitli boyutlar vardır; literatürde kullanılan en yaygın sınıflama Allen ve Meyer (1990) dir. Allen ve Meyer üç boyutta tanımladığı örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak tanımlamışlardır. Bunlar “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif yada Ahlaki bağlılık “ olarak literatüre yer etmişlerdir (Wasti, 2000). Örgütsel bağlılık, bireyin kurduğu birlikteliği içselleştirmesidir. Örgüte bağlılık, kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhorn, 1994). Meyer ve Allen’in modelinin birinci boyutunda bireyin örgüte karşı duygusal ilgisini duygusal bağlılık olarak tanımlamışlardır. İkinci boyut olan devamlılık bağlılığı, gereksinim bulunduğu örgütte bu yüzden devam etme zorunluluğu olduğu boyuttur. Üçüncü boyutu normatif bağlılık, minnettarlık, borçluluk

üzerindedir (Meyer ve Allen, 1997). İlk boyutta örgütte bulunma güdüsü isteğe, ikincisinde ihtiyaçlara ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır. (Akbolat ve diğerleri, 2015).

Duygusal Bağlılık, çalışanların bu örgütün üyesi olmaktan dolayı mutlu olmalarını bireysel ve örgütsel değerlerin birbirleriyle örtüştüğünü gösteren bağlılıktır. Çalışanın duygusal olarak örgüte bağlanması, örgütle özdeşleşmesi ve kendi isteğiyle örgütte kalması durumudur. Örgüt ile çalışanın amaç ve değerlerini zamanla uyuşması sonucunda özdeşleşme ve ardından örgüte duygusal olarak bağlılık gerçekleşmektedir (Meyer ve diğerleri, 1993; Allen ve Meyer, 1990; Wiener, 1982: 418). Allen ve Meyer'e göre, duygusal bağlılığa etki eden çeşitli faktörlerde bulunmaktadır. İşin zorluğu, rol belirliliği, yönetimin öneriye açıklığı, amaç farklılığı, arkadaş bağlılığı, etik ve adalet, kişisel önem, geri bildirim ve katılımdan oluşmaktadır (Oktay ve Hasan, 2003: 403).

Devam Bağlılığı: Çalışanın örgüte zamanını, emeğini verdiğini ve bir anlamda örgüte yatırım yaptığını, bunun karşılığını da örgütte kalarak (devam sağlayarak) alması gerektiğini düşünmesi ile oluşan bağlılıktır. Örgütten kazanılan bilgi ve becerilerin diğer örgütlerde anı düzeyde kullanılması halinde başka bir yere taşınma gerekliliği, erken dönemde ayrıldığı takdirde hak kayıplarının olması gibi rasyonel nedenler devam bağlılığının oluşmasında etkindir. Bu bağlılığın boyutunda duygular örgüte bağlanmada çok az rol oynamaktadır. Daha çok materyalist sezgiler ön plandadır. Ekonomik kazancına yönelik bağlılık türüdür. Çalışanın örgüte çalıştığı süre içinde örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri dikkate alarak örgütte kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesidir (Bergman, 2006:645). Devam bağlılığı çalışan bulunduğu yerden ayrılırsa kendine zararı olacağı yatırımlarını kaybedeceği hisle bunun sonuçlarının kendine getireceği yükü karşılamama durumudur. Etkileyen durumlar, iş bulamama, yeni iş pozisyonu için gerektirdiği niteliklere sahip olmaması, sağlık nedenleri, aile sebepleri, emekliliğe yakın olma, maddi kayıplar gibi temel sebeplerden oluştuğu söylenmiştir (Çetin, 2004).

Normatif Bağlılık: çalışanın örgüte olan sadakatinde veya bu sadakat duygusunun örgütte bulunmasını gerekli kılıcak hissiyatı oluşturmasıdır. Örgüt için oluşan kültür ve diğer çalışma arkadaşları bu hissiyatı etkilerler. Normatif bağlılık hissi sadakat ve borçlu olma hissinin örgüte olan yansımasıdır. Bireyin örgütün kendine yaptığı yatırımların eğitim vb.

veya iş ve çalışma arkadaşları içindeki ilişkiler minnet ve borçluluk hissiyle devam aynı iş ve örgütte bulunmasına devam etmesidir. (Ünler, 2006; Demirel, 2008). Normatif bağlılık, çalışanı örgütün hedeflerine ulaşacak biçimde hareket etmeye yönlendiren ve içselleştirilmiş kuralsal baskılar ile oluşan bağlılıktır. Normatif bağlılıkta çalışan, örgüte karşı sorumluluk ve bundan dolayı kendisini örgütte kalmaya mecbur hissetmektedir. Buradaki mecburiyet örgütle ilgili yatırım ve duygusal sonuçlara dayanmamaktadır. Çalışan kişisel çıkar sağlayacağı için değil, doğru olduğuna inandığı için belirli davranışları göstermekte sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bağlılığı ahlaki bir gereklilik olarak görmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4; Çimen, 2017: 60).

Sonuç olarak ahlaki ve etik olarak bağlılık hisseden çalışan normatif, ihtiyaç ve materyalist sezgilerle örgütte kalmayı seçenler devam bağlılığı, örgütle özdeşleşen ve duygusal sadakat varlığı içerenlerse duygusal yönde örgütsel bağlılık yaşamaktadırlar.

2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Psikolojik ve iş bakımından birçok farklı açıdan incelenmiş ve literatürde etkisini olan birkaç çeşitli sınıflandırma burada bahsedilmiştir.

Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni ilk defa sınıflandırmalar getirerek örgütlerde bağlılığı tanımlamıştır. Çalışanların örgütün yönergelerine uyumuna odaklanmış, güç ve otorite ilgili ve buna karşı cevaplarının içeriğiyle çalışmasını açıklamıştır. Etzioni üç boyutta örgütsel bağlılığı incelemiştir. Çalışanların örgütten ayrılma açısından uzaklaştırıcı(negatif) bağlılık, hesapçı (nötr) bağlılık ve moral (pozitif yönde) bağlılık olarak incelemiştir. Negatif bağlılığı örgüt cezalandırıcı yada ceza kesici hale geldiğinde ona zarar verdiğini, bunun uzaklaşma duygusu şeklinde açıklamıştır. Hesaplayıcı nötr bağlılığı ise durumuna göre üyenin veya çalışanın teşvik veya primlerine göre karar alması olarak tanımlamış. Pozitif veya moral bağlılığını ise durum ve şartların standartları doğrultusunda içselleştirilerek katılımın dış etkenlerden veya ödüllere etkilemeden devam etmesini olarak açıklamıştır (Newton ve Shore, 1992; Etzioni, 1975).

Wiener'in sınıflandırması

Wiener kendi teorik modelini geliştirerek enstürmanyaltal araçlarla bağlılık modelini tariflemiştir. Örgütsel bağlılık (normatif veya moral bağlılık) farkında araçsal güdüleme,

hesapçı, yararçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olma olarak ifade eder. Normatif bağlılık farkı değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu ahlaki ya da normatif inançlar, kuruluşun amaçlarını ve çıkarlarını karşılayacak şekilde davranmak için içsel baskılar yaratır. Bu nedenle, araçsal olarak motive edilmiş eylemler kendi kendine yönelirken, normatif olarak motive edilmiş davranışlar örgüte yönelik çalışma olarak yönlendirilir (Wiener, 1982).

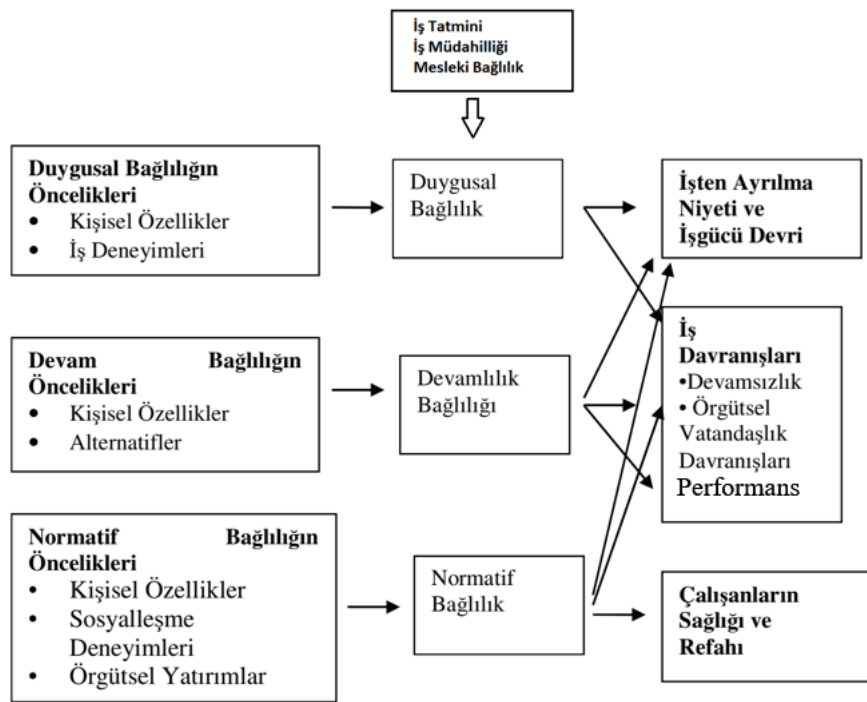
Becker'in Sınıflaması

Konsept olarak bağlılığın notları şeklinde 1960 yılında yayında (Becker, 1960) örgütsel bağlılık kavramını psikolojik olarak açıklamaktadır. Çalışanların kazanma davranışlarına girerek, çıkarlarını dolaylı bahis davranışlarıyla ilişkilendirmiştir. Bahis şeklinde tutum sergileyen kazanma veya kaybetme şeklinde yatırımları değerlendiren bireyler şeklinde ortaya çıktığını yordamlamıştır. İlk olarak, yan bahis fikri, bağlılık unsurlarını, hesaba katmak için kullandıkları tutarlı davranış çizgisinden bağımsız olarak belirtmemize ve böylece tutarsız olmadıkça reddedilemeyecek açık ifadelerden kaçınmamıza izin verir. İnsanların faaliyetlerini sınırlayan yan bahislerin ampirik göstergelerini bulmak her zaman kolay olmasa da, yan bahisler ve tutarlı faaliyet ilke olarak ayırt edilebilir niteliktedir ve bu nedenle konseptlerin kullanımında ortak bir zorluktan kaçınılabılır. Çalışanlar duygusal bağlılık olarak sadakat hissi yaşamaktadırlar ama bu durum kaybedecekleri durumlara yönelirse psikolojik olarak davranışlarını değiştirmektedirler (Becker, 1960). Çalışanların kaybetme veya kazanma şeklinde denemelerini toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olmak üzere dört biçimde tanımlamaktadır. Toplumsal beklentileri, çeşitli toplumsal yaptırımların olduğunu ifade etmektedir. Bu toplumsal yaptırımların bürokratik düzenlemeleri ortaya koyan ve belirli biçimde davranmalarını zorunlu kılan yaptırımlar olduğundan bahseder. Sosyal etkileşimleri ise organizasyonun kişilerarası etkileşimlerinin yön verdiğini belirtmektedir. Çıkarları doğrultusunda örgütteki konumları koruma gereği bağlılık hissederler. Yada mevcut konumunu kaybetme hissiyle bağlılıkta azalma göstermektedirler (Becker ve diğerleri 1996; Becker, 1960; Çetin, 2011).

Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Kullanılan en yaygın sınıflamayı (1991) yılında yapmışlardır. Örgütteki bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerine üç boyutu olduğunu belirlemişlerdir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991).

Bu biçim günümüzde bağlılık ve örgütset bağlılık çalışmalarını güncel olarak etkilemektedir (Meyer ve diğerleri, 2002; Jaros, 2007; Cohen, 2007). Meyer ve Allen modeli Şekil 1'de verilmiş bu son modeline duygusal bağlılığın üzerine iş tatmini, iş müdahilliği ve mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve işgücü devri, iş davranışları (devamsızlık, örgütsel vatandaşlık davranışları, performans) ve çalışanların sağlığı ve refahı eklemiştir.



Şekil 1 Meyer ve Allen 2002 Modeli

O'Reilly III ve Chatman'nın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) bir kuruma psikolojik bağın üç boyuta dayanmasını önermiştir: (1) uyum veya itaat (belirli dışsal ödüller kazanma katılımı), (2) kimlik özdeşleştirme (bağlılık isteğine dayanarak) ve 3 içselleştirme, (bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma bağlı olarak). Uyumluluk, ödüllerin ve maliyetlerin değerlendirilmesine dayanan tamamen araçsal algılar nedeniyle bir sonuca yol açabilir. Bununla birlikte, son iki boyutsa, kuruluş için saygı ve endişeye dayanan sonuçlardan kaynaklanmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

İlk olarak birinci kitaplarında 1966 yılında açık sistem teorisini değerlendiren yazarlar ikinci baskıda bu açık sistemli insan organizasyonların dış etkenlerden etkilenmesinin kaçınılmaz olduğu sistem teorisinin yine merkezci bir yaklaşımda olarak anlatmış. Örgütün merkezindeki teorik modellerin çoğunun üç motivasyon paterni hakkında olduğuna dikkat çekiyorlar: (1) güç modeli; (2) ödül modeli; ve (3) değer konsensüs modeli. Her biri varsayımlarına ve koşullu durumlarına göre ayrı bölümlerde detaylandırılmıştır (Katz ve Kahn, 1978; Hackman, 1979; Katz ve diğerleri, 1979).

Mowday'ın Sınıflandırması

Mowday ve arkadaşları davranış modellemesinde bağlılığın çalışanın belirli davranışsal biçimlerinin net bir şekilde tutum olarak açıkladığından bahsetmişlerdir. Özellikle “turnover” ayrılıp yeni işe alınan personel değişimi ve “absentizm” dediği personelin işte olmaması durumu, işte yokluğu durumu birbirini etkileyen psikolojik durumun davranışını, bununda tutumu, tutumunda bağlılığı değiştirdiğinden söz etmiştir. Bağlılığın sonuçlarının işten ayrılma, işten geri çekilme, işte kalma ya da gitme şeklinde olabileceği üzerine tutumsal ve davranışsal olarak bağlılığı irdelemiştir. Tutumsal davranışta; çalışanın örgütün özgün amaçlarıyla özdeşleşerek bunlar sayesinde şekillenen çalışma istekliliği örgüte katılımı ve örgütle bütünleşmesi olarak çalışanın içinde bulunduğu ortamın ve koşulların kendisinde oluşturduğu psikolojik durumunu değiştirmesi, sonucunda davranışını etkilemesi bununda tutumsal bağlılığı oluşturması üzerine kurgu anlatmıştır. Bu davranışta şüphesiz örgüt içinde kalmanın kendisinde ödül ve ödemeler şeklinde geri döneceği düşüncesi kendisini kuşatmıştır. Davranışsal bağlılık da ise çalışanın hem kendi deneyimleri hem de kendi davranışları ortam ve örgüt koşullarıyla sürekli hale gelmekte psikolojik bakımdan onu çalıştığı yere bağımlı hale getirmektedir. Burada örgüte bağlılık değil çalışan kendi tekrarladığı davranış ve çalışmalar sayesinde bağlılık göstermektedir. Buradaki psikolojik durumu devamlı olarak davranış biçimini etkilemekte, davranış biçimi de aynı şekilde sürdürerek bu davranış biçimine bağlılık göstermektedir. Bu iki davranış biçiminde de psikolojik etmenlerin sürekli birbirini etkileyerek dairesel belirli olayları takip eden şekilde bağlılığı etkilediğinden söz etmiştir (Mowday ve diğerleri 1979; Mowday ve diğerleri, 1982).

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen birçok faktör olabilir bunlar çalışanların psikolojik durumundan tutunda ailesel ve kişisel özelliklerine, işin kendi doğal tabiatına dair özellikleri ki bizim çalışmamızda tıp fakültesinden mezun tıpta uzmanlık sınavıyla girdikleri araştırma veya asistan hekimlik döneminde her çalışma alanının kendine has işle ilgili özellikleri (genel cerrahi branşında çalışan bir hekimin acil ameliyat gereksinimi bir hastaya gece geç saatlerde müdahale etmesi gerekirken halk sağlığı araştırma görevlisi bir hekimse hafta sonları saha çalışmasına katılabilir) değişkenlik gösterebilir kişisel özelliklerinden bayan erkek ya da yaş farkı olması veyahut evli veya bekar olması bunları etkileyebilir (Arslan, 2015). Tüm bunların yanında çalışanların örgütler içinde işin özelliğine bağlı aldıkları rolde değişmektedir. Araştırma görevlisi hekim kimi zaman bölümde ders verme yükümlüğünü hocası adına yürütürken, kimi zaman kliniklerde hasta bakmaya zorlanır. Biçilen rol değişkenlik göstermesi hem aidiyet hem de güven mertebesi olarak da bundan etkilenir rolle ilgili özelliklerde pozitif veyahut negatif olabilmektedir. Örgütsel özellikler işin kendine has yapısından kaynaklanan birden çok kampüste hizmet verme, ayı mekânın şehir içi ve şehir dışında bulunması hatta bölgesinde bulunan birden fazla aynı işi yapan özel veya resmi hastane veya üniversite eğitim kurumlarının bulunması örgütün kendinden kaynaklanan benzer faktörlerden olabilir (Hrebiniak ve Alutto, 1972).

Yine çalışan için önemli olan yöneticinin liderlik göstermesi ve liderin güven ve bağlılığı üzerine etkisidir grup/lider ilişkileri tıp fakültesinde tek ve hiyerarşik olsa da hastane ve bölüm içinde değişkenlik gösterebilir.

2.5. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Arası İlişki

Birçok işle alakalı davranış ve eğilimler örgütsel güvenin sonuçları olarak tanımlanmaktadır. Meselâ örgütsel güven örgütsel tatmin, örgütsel performans için elzem bir faktör olarak geçmektedir (Shockley-Zalabak ve diğerleri, 2000; Dirks ve Ferrin, 2001). Hatta örgütsel güven örgütsel adaletin ve bunun sonuçların en önemli aracı faktörlerinden biri olarak tanımlanmıştır (Aryee ve diğerleri, 2002), (Ferres ve diğerleri,

2004). Feres ve arkadaşları güvenin örgütsel bağlılığın artışında pozitif bir etkisi olduğunu söylemişlerdir. Bununla birlikte, şirkette bir küçülme ya da birleşme sırasında, kişilerarası güvenin çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli bir ana etkiye sahip olabileceği beklenirken, istikrarlı durumlarda ılımlılık etkisi daha muhtemeldir. Kanter (1968) organizasyonel yapının örgütsel bağlılığın güçlenmesinde direkt etkin faktörlerden olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, indirek etkiyle de organizasyonel bağlılığı arttırdığını söyler. Güçlenme arttıkça bağlılık da artar. Birçok ana çalışmada (Davis ve diğerleri, 2000; Laschinger ve diğerleri, 2000; Nyhan ve Marlowe, 1997) hem kişiler arası hem de güvenin kendisi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örnek olarak Örgütsel güven ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, rol netliği ve rol performansı arasında önemli bir ilişki olması çalışan güçlenmesinin karşılıklı güven atmosferinde oluşması, yöneticilerin güvenin bir organizasyonun en tepesinden başladığına ve aşağıya gittikçe azaldığına olan inancı ifade eden bir çalışmadır (Podsakoff ve diğerleri, 1996). Güven, fikirlerin, bilgilerin ve duyguların paylaşılması, kurumsal güvenilirlik ve artan verimlilik sonucunda etkili karar alma ile ilişkilendirildiğini söylemektedirler (Mishra ve Morrissey, 1990).

Laschinger ve arkadaşları (2000) Kanadalı hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerine çalışmış, çalışanların verimliliğine etkili olan duygusal bağlılık, güçlenme ve örgütsel güven algılarını artıran ortamların teşvik edilmesinin örgütsel üyeler üzerinde olumlu etkileri olacağını ve örgütsel etkinliği artıracaklarını göstermekte olduğunu böylece örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine ciddi bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Tan ve Tan aynı zamanda organizasyona duyulan güvenin (kişisel olmayan güven) daha yüksek örgütsel bağlılık ve daha düşük ciro niyetleriyle ilişkili olduğunu tespit ederken, kişilerarası güven (denetçilere veya amirlere güven) yenilikçi davranışla ve süpervizörden memnuniyetle pozitif yönde ilişkili olduğunu söyler (Tan ve Tan, 2000). Nyhan (1999) kendi çalışmasında halk sağlığı çalışanlarında Amerika'da efektif (duygusal) örgütsel bağlılığın hem kişisel hem de örgüte güven öncülleri üzerine çalışmış, çalışmasının sonucunda kişiler arası güvenin, duygusal örgütsel bağlılıkla, sistem temelli güvene göre daha güçlü bir pozitif korelasyonu olduğunu göstermiştir (Nyhan, 1999).

Örgütsel güvenin alt boyutları ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişki değişik teorik çalışmalar ile sosyal veya psikolojik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bunlardan

pozitif yönlü örgütsel güvenin örgütsel bağlılığa etkisi olduğunu açıklayan biri sosyal değişimin psikososyal akitler teorisidir (Colquitt ve diğerleri, 2007). Psikososyal akitler yapı olarak “iki taraf arasında vaat ve katkı payları değişimi anlaşması: bir çalışan ve bir işveren içeren “ şeklinde zorunluluk ve dengeler bütünü iş yaşamında karşılıklı görülmesi olarak bahsedilmiştir (Janssens ve diğerleri, 2003).

Psiko-sosyal akit yaklaşımı işçi ve işveren ilişkilerinin karşılıklı olarak verilen sözlere dayandığını ve bunun karşılıklı gelişen inanç ve ilişkiye dayalı olduğunu ileri sürmektedir (Rousseau ve diğerleri 2000; Schalk ve diğerleri, 2001). Teori, bireylerin değişim ilişkilerinin bir parçası olarak algıladıkları, karşılıklı hak ve yükümlülükleri algılama olarak ifade eder. Başka bir deyişle çalışanlar örgütsel eylemleri yorumlar, örgütün kendilerine olan bağlılığının göstergesi olarak yönetimin güvenilirliği görürler. Sonuç olarak, çalışanlar kurumun kendilerine bir taahhütte bulunduğunu düşünmektedir. Sonuçta ortaya çıkan davranışsal tepkileri, karşılıklı bağlılık seviyesini yansıtır (Whitener, 2001). Psiko-sosyal akitler teorisinde yöneticiler çoğunlukla çalışanlara psikolojik sözleşmenin durumu hakkında sinyaller veren kuruluşun temsilcileri olarak görülür (Bowen ve Ostroff, 2004). Yöneticinin gösterdiği çalışana karşı güven akit sözleşmesinin teminatı yani organizasyona güvenin temellini oluşturur. Bununla beraber akitler teorisinin kritize edilip eleştirildiği de vardır hatta akit etkisinin ortak çalışanlar ve ortak bağlamları hiçe sayma davranışı içerdiğine dair eleştirilerde vardır (Coyle-Shapiro ve diğerleri, 2008). Takım halinde çalışmak gibi yeni iş yapmanın biçimleri, çalışanlar arasındaki işbirliğini sıkılaştırmıştır. Ayrıca, çalışanlar arasındaki sosyal paylaşımların, çalışanlar arasındaki karşılıklı ilişkiyi güçlendirmesi, güven ve örgütsel bağlılığın artması ile sonuçlanması muhtemeldir (Ferres ve diğerleri, 2004).

BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ (TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ GÖREN HEKİMLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA)

3.1. Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi bünyesinde eğitim alan ve görev yapan asistan hekimler oluşturmaktadır. Çalışmanın yapıldığı dönemde Fakülte bünyesinde 183 asistan hekim görev yapmaktaydı. Çalışmada örneklem seçilmeden tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak çalışma sürecinde 114 (% 62,3) asistan hekimden veri sağlanabilmiştir

Etik ve Yasal İzin

Araştırma, tıp fakültesi dekanlığından alınan BE8R46ZJJ 09.02.2018 tarihli izin gereği yapılmıştır. Ayrıca çalışmanın etik ilkelere uygunluğuna dair Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu'ndan (71522473/050.01.04/134 tarih ve sayı) onay alınmıştır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden oluşmaktadır. İkinci bölüm, Omarov (Omarov, 2009) tarafından uyarlanan, 22 soru ve üç boyuttan oluşan örgütsel güven ölçeğinden oluşmaktadır. Ölçeğin 10 sorudan oluşan yöneticiye güvenin alt ölçeği, Nyhan ve Marlowe, 1997, Daboval, ve diğerleri (1994)'ndan alınmış olup; bu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri (Kamer, 2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin ikinci boyutunu oluşturan kişiler arası güven alt ölçeği 5 sorudan oluşmakta olup; Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin son bölümünü 7 sorudan oluşmakta ve Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen örgüte güven alt boyutu oluşturmaktadır (Nyhan ve Marlowe, 1997). Anketin son bölümü ise Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve daha sonra (Meyer ve diğerleri 1993) tarafından revize edilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Üç alt boyuttan (devam,

normatif ve duygusal) ölçek 18 sorudan meydana gelmektedir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlikleri Gürkan 2006 tarafından yapılmıştır (Gürkan, 2006).

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada kullanılan ölçekler Likert yapıda olup; 1 den 5 e kadar 1*Kesinlikle Katılmıyorum, 2*Katılmıyorum, 3*Kararsızım, 4*Katılıyorum, 5*Kesinlikle katılıyorum * şeklinde dizayn edilmiştir. Uzman görüşü alınmış ve anketin uygulanmasına karar verilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Araştırma için gerekli izinlerin alınmasından sonra veriler iki yolla toplanmıştır. Bunlardan ilki yakın bölümler için yüz yüze görüşme yöntemidir. Bu çalışma alanlarına gidilerek tıpta uzmanlık eğitimi gören hekimler yüz yüze anket yöntemiyle veriler toplamıştır. İkinci yöntem online formlar ve e-mail yolu ile anket doldurulmuş olmasıdır. Katılımcıların bölümlerine elektronik posta yoluyla anket formları gönderilmiş ve doldurmaları için ricada bulunulmuştur. Bu şekilde ilk turda yeterli veriye ulaşamayınca katılımcıların e-posta ve telefon görüşmeleriyle anket doldurma ricası tekrar iletilmiştir. Bu çalışmaların sonucunda ancak 114 araştırma görevlisi anket elde edilebilmiştir.

Verilerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmadan elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla, keşfedici faktör analizi ve Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Güvenilirlik ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgililenen sorunu ne derece yansıttığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Kalaycı, 2014: 403). Dolayısıyla, güvenilir bir test ya da ölçeğin benzer şartlarda tekrar uygulanması durumunda benzer sonuçları vermesi beklenmektedir (Altunışık ve diğerleri 2010:122).

Araştırmalarda, güvenilirliği ölçmek amacıyla Cronbach Alpha değerinden yararlanılmıştır. Cronbach alfa değeri 0,4 ' ün altında ise veri setinin güvensiz olduğunu göstermektedir. 1 ' e doğru yaklaştıkça güvenilirliği artmaktadır. (Karagöz, 2014:698).

Çalışmada örneklem büyüklüğünün yeterliliğini belirlemek için Kaiser-Meyer-Oklin (KMO) testinden yararlanılmıştır. Çalışmada örneklem KMO ya göre 0,50'nin altında olması ölçeğin geçerliliğinin kabul edilemez olduğunu göstermektedir. KMO 1 'e yaklaştıkça ölçeğin geçerliliği mükemmelleşmektedir (Karagöz, 2014:651).

Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışılan araştırma görevlisi ve asistan hekimlerden olduğundan tüm Türkiye kapsamamaktadır. Bu sebeple tüm tıpta uzmanlık alan hekimlere kıyaslanamaz.

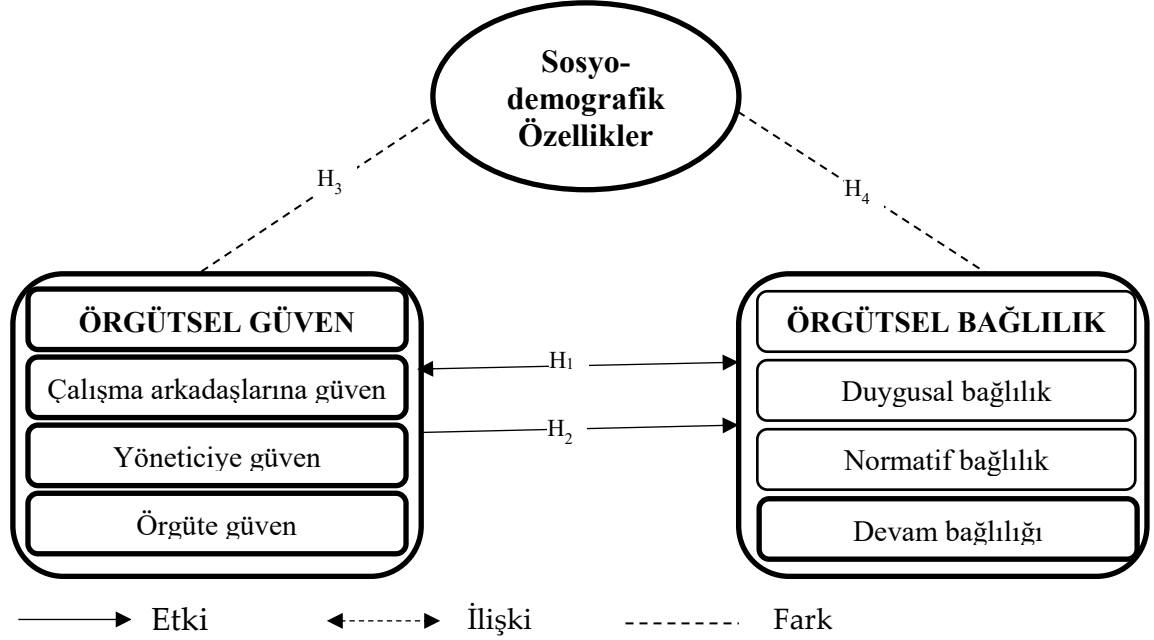
Ayrıca, araştırma, zaman periyodunun sınırlı olması ve tüm illerde uygulanması için izin alınamadığından Türkiye'ye yayılamamıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22 with AMOS programından yararlanılarak tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız örneklem t-Testi ve tek yönlü varyans analizi, Kruskal Vallis H testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizinde çıkan farklılığın nereden kaynaklandığını bulmak amacıyla Tukey testinden yararlanılmıştır. Veriler %95 güven aralığında ($p=0,05$) analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

3.2.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 2: Araştırma Modeli

3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada, araştırma modelinden yararlanarak, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) ile örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) arasında anlamlı ilişki vardır

H₂: Örgütsel güven örgütsel bağlılığı etkiler

H₃: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel güven farklılık vardır.

H₄: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır.

3.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,817; Örgütsel Güven Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,896 bulunmuştur. Ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin cronbach's alpha değerleri, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 1'de görülmektedir. Bu bulgulara göre çalışmada kullanılan ölçekler yüksek derecede güvenilir olup; çalışmada kullanılması için gerekli koşulları taşımaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalama değeri oldukça düşüktür ($2,69 \pm 0,572$). Örgütsel bağlılığı oluşturan faktörlerden yalnızca devam bağlılığı ortalamanın üzerinde ($3,28 \pm 0,860$) bir değer almıştır. Buna karşılık katılımcıların genel olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu; adı geçen kurumda uzmanlık eğitimi almaları sebebiyle devam bağlılıklarının biraz daha yüksek çıktığı söylenebilir. Benzer sonuçlar güven ölçeği için de söz konusudur. Genel olarak örgütsel güven orta düzeyde ($3,10 \pm 0,798$) olmasına karşılık; özellikle örgüte güven alt boyutunda katılım düzeyi oldukça düşüktür ($2,65 \pm 0,876$).

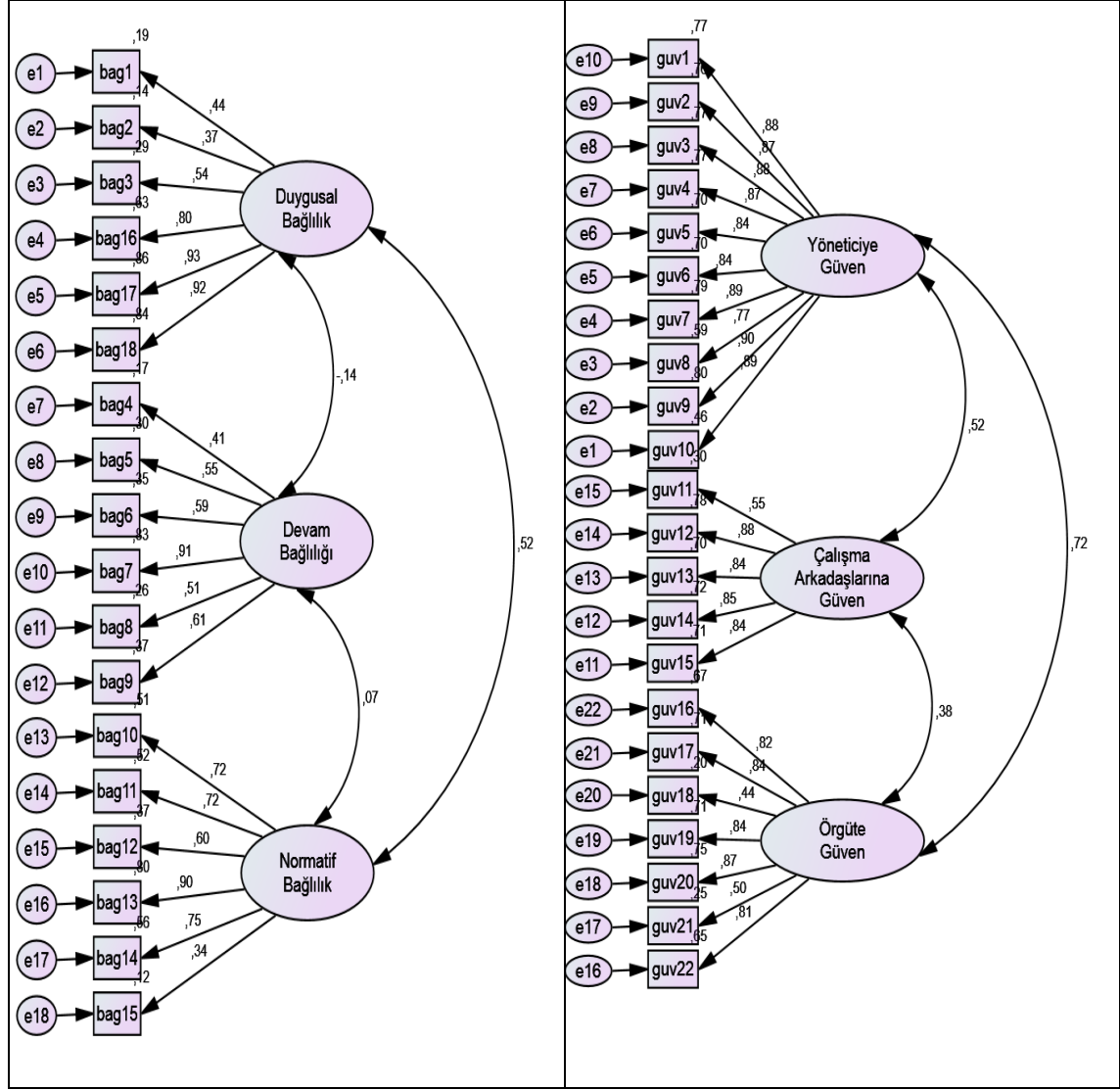
Tablo 1:

Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach's Alpha Değerleri

	Ort.	S.S.	C. Alpha
Örgütsel Bağlılık	2,69	0,572	0,817
Duygusal Bağlılık	2,50	0,916	0,860
Devam Bağlılığı	3,28	0,860	0,775
Normatif Bağlılık	2,29	0,751	0,832
Örgütsel Güven	3,10	0,798	0,853
Yöneticiye Güven	3,17	1,011	0,960
Çalışma Arkadaşlarına Güven	3,61	0,860	0,892
Örgüte Güven	2,65	0,876	0,896

Ölçeğin istenilen amacı düzeyi geçerlilik ile ifade edilir. Ölçeklerin daha önce Türkçe'ye çevirisi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapıldığından, geçerlilik analizi için

doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Şekil 3’ de ölçeklerin geçerlilik analizine ilişkin analiz çıktısı görülmektedir. Şekil 3 incelendiğinde de görüleceği gibi, ölçeği oluşturan boyutlara arasında ilişki bulunmaktadır.



Şekil 3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Ölçeklerinin Geçerlilik Çıktısı

Tablo2’de literatüre göre ölçeklerin bazı uyum iyiliklerine ilişkin alt ve üst değerleri (Tezcan, 2008: 43) ve bu çalışmadan elde edilen uyum iyiliği indeksleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde görüleceği gibi, uyum iyilik indeksleri kullanılabilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Doğrulayıcı faktör analizinin değerlendirilmesinde çok sayıda uyum iyiliğinden yararlanılabilir. Bu çalışmada çok yaygın olarak kullanılan 11 indeks kullanılarak model

değerlendirildi. Bu indeksler örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ölçekleri için gerekli koşulları sağlamaktadır (Byrne, 2010; Hair ve diğerleri 2010).

Tablo 2:
Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum Ölçütleri	Kabul edilebilir Uyum Değerleri	Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Güven
χ^2 (p)	>0,05	0,000	0,000
χ^2		173,395	313,593
DF	N.A	123	189
X^2/DF	>3,0	1,410	1,659
GFI	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,859	0,821
NFI	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,850	0,880
IFI	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,950	0,949
TLI	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,935	0,936
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,948	0,948
AGFI	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,804	0,760
RMSEA	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,060	0,076

3.4. Bulgular

3.4.1 Sosyo-Demografik Özellikler

Çalışmaya katılan tıpta uzmanlık eğitimini gören hekimlerin sosyo demografik özellikleri Tablo 3 'te görülmektedir. Tablo incelendiğinde görüleceği gibi, çalışmaya katılan 114 kişinin % 50,9'u (58) kadın, %49,1'i (56) erkeklerden oluşmaktadır. Ortalama yaş $30,8 \pm 4,4$ olup katılımcıların yarısı <29 yaş altındadır. Ağırlıklı olarak bekârlardan (% 71,9) oluşan katılımcıların % 18,4'ü iki çocuk sahibidir. Yarıdan fazlası (%52,6) ≤ 5 yıllık deneyime sahiptir. Ayrıca katılımcıların daha çok dahili tıp bilimlerinde(%62,3) görev yapmaktadır.

Tablo 3:
Sosyo-demografik özellikler

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	58	50,9
	Erkek	56	49,1
Yaş	≤ 29	57	50,0
	30-34	40	35,1
	≥ 35	17	14,9
Medeni durum	Evli	32	28,1
	Bekar	82	71,9
Çocuk sayısı	Çocuk yok	68	59,6
	1 Çocuk	25	21,9
	2 Çocuk	21	18,4
Deneyim	≤ 5 Yıl	60	52,6
	6-9 yıl	34	29,8
	≥ 10 Yıl	20	17,5
Çalıştığı bölüm	Dahili	71	62,3
	Temel	33	28,9
	Cerrahi	10	8,8

3.4.2. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon

Çalışmada korelasyon analizinden yararlanılarak örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ile her iki ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Tablo 5'de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,372$; $p<0,05$). Ölçekler tek tek değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmasına karşılık

($r=0,372$; $p<0,05$); devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Güven ölçeğinin tüm alt boyutları arasında ise anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0,382-0,662$). Ölçekler birlikte değerlendirildiğinde, genel olarak örgütsel bağlılığın örgütsel güvenin tüm alt boyutları ile anlamlı ilişkisi bulunmasına karşılık ($p<0,05$), duygusal bağlılık ile çalışma arkadaşlarına güven; devam bağlılığı ile yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güven ve genel olarak güven ile normatif bağlılık ve çalışma arkadaşlarına güven arasında anlamlı ilişki yoktur ($p>0,05$).

Bu bulgulardan hareketle; H1 (Örgütsel güven (yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve örgüte güven) ile örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı) arasında anlamlı ilişki vardır) hipotezi örgütsel bağlılık ve güven arasındaki ilişki bakımından kabul edilmesine karşılık; aralarına anlamlı ilişki bulunmayan duygusal bağlılık ile çalışma arkadaşlarına güven; devam bağlılığı ile yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven, örgüte güven ve genel olarak güven ve normatif bağlılık ile çalışma arkadaşlarına güven bakımından reddedilmiştir.

Tablo 4:
Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon

	1	2	3	4	5	6	7
Duygusal Bağlılık (1)	1						
Devam Bağlılığı (2)	-,063	1					
Normatif Bağlılık (3)	,576**	,083	1				
Örgütsel Bağlılık (4)	,754**	,504**	,787**	1			
Yöneticiye Güven (5)	,346**	-,064	,380**	,319**	1		
Çalışma Arkadaşlarına Güven (6)	,182	,107	,142	,213*	,553**	1	
Örgüte Güven (7)	,446**	-,120	,487**	,391**	,662**	,382**	1
Güven (8)	,399**	-,053	,424**	,372**	,942**	,696**	,824**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3.4.3. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Korelasyon analizinden sonra arasında anlamlı ilişki bulunan boyutların etkisini yordamak amacıyla regresyon modelleri geliştirilmiştir. Regresyon modelleri geliştirilirken örgütsel güven ve alt boyutları bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

Çalışmada linear regresyon analizi yöntemlerinde stepwise yöntemi kullanılmıştır. İlk model örgütsel güven ve alt boyutlarının genel olarak örgütsel bağlılığa olan etkisini yordamak amacıyla geliştirilmiştir. Tablo 5 de görüldüğü gibi model anlamlıdır (F=20,222; p <0,05). Genel olarak güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güvenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamasına karşılık (p>0,05); örgüte güven alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır (p<0,05). Örgüte güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini gösteren β katsayısı (0,391) pozitif yönlü olup; örgüte güven örgütsel bağlılığın %15,3'ünü açıklamaktadır.

Tablo 5:
Regresyon Modeli Stepwise Örgüte Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Bağımsız değişken	Standardize edilmemiş değerler		Standardize edilmiş değerler	t	p		
	B	S.H.	β				
(Sabit)	2,012	0,158		12,704	0,000		
Örgüte Güven	0,255	0,057	0,391	4,497	0,000		
R	0,391	R ²	0,153	F	20,222	p	0,000

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

İkinci model örgütsel güven ve alt boyutlarının duygusal bağlılığa olan etkisini yordamak amacıyla geliştirilmiştir. Geliştirilen ilk modelde örgütsel güven ve alt boyutları bağımsız, duygusal bağlılık bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre model anlamlıdır Tablo 6 (F=27,809; p=0,000). Genel olarak güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güvenin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamasına karşılık (p>0,05); örgüte güven alt boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır (p<0,05). Örgüte güvenin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini gösteren β katsayısı (0,446) pozitif yönlü olup; örgüte güven duygusal bağlılığın %19,9'unu açıklamaktadır.

Tablo 6:
Regresyon Modeli Stepwise Örgüte Güvenin Duygusal Bağlılığa Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize edilmemiş değerler		Standardize edilmiş değerler	t	p	
		B	S.H.	β			
Duygusal Bağlılık	(Sabit)	1,261	0,247		5,111	0,000	
	Örgüte Güven	0,467	0,088	0,446	5,273	0,000	
R	0,446	R ²	0,199	F	27,809	p	0,000

Bağımlı değişken: Duygusal Bağlılık

Geliştirilen üçüncü modelde örgütsel güven ve alt boyutları bağımsız, normatif bağlılık bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre model anlamlıdır ($F=34,792$; $p=0,000$). Modelde yöneticiye güven ($t=0,938$; $p=0,350$ çalışma arkadaşlarına güven ($t=-0,581$; $p=0,480$), ve örgütsel güvenin ($t=0,480$; $p=0,632$) normatif bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı etkisinin olmadığı dışlanan değişken olduğu; buna karşılık örgüte güvenin normatif bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı etkisinin olduğu bulunmuştur ($R^2:0,237$, $t=5,899$; $p=0,000$). Örgüte güven normatif bağlılığın yüzde %23,7 sini açıklamaktadır.

Tablo 7:
Regresyon Modeli Örgüte Güvenin Normatif Bağlılığa Etkisi

		Standardize edilmemiş değerler		Standardize edilmiş değerler		t	p
		B	S.H.	β			
(Sabit)		1,179	0,197			5,970	0,000
Örgüte Güven		0,418	0,071	0,487		5,899	0,000
R	0,487	R^2	0,237	F	34,792	p	0,000

Bu bulgulardan hareketle H2 : (Örgütsel Güven Örgütsel Bağlılığı Etkiler) hipotezi, güvenin alt boyutlarından sadece örgüte güvenin örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerine etkisi bakımından kabul edilmesine karşılık diğer değişkenler bakımından reddedilmiştir.

Yapılan istatistiki incelemede güvenin Devam Bağlılığının etkisi yoktur ($p>0,05$).

3.4.4 Katılımcıların Çalıştıkları Bölümlere Göre Fark Analizi

Katılımcıların çalıştıkları bölümlere göre örgütsel bağlılık ve örgüte güven algılarında anlamlı fark olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışılan birimlere göre istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Buna göre tıpta uzmanlık eğitimi gören hekimlerin çalıştıkları alanın güven ve bağlılıklarında herhangi bir değişim oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 8:
Bölgümlere göre Farklar

Bölgüm		n	Ort.	S.S	F	p
Örgütsel Bağlılık	Dahili	71	2,63	0,483	1,128	0,328
	Temel	33	2,80	0,657		
	Cerrahi	10	2,76	0,819		
	Toplam	114	2,69	0,572		
Duygusal Bağlılık	Dahili	71	2,42	0,806	0,664	0,517
	Temel	33	2,62	1,006		
	Cerrahi	10	2,65	1,330		
	Toplam	114	2,50	0,916		
Devam Bağlılığı	Dahili	71	3,26	0,875	0,082	0,922
	Temel	33	3,33	0,873		
	Cerrahi	10	3,32	0,780		
	Toplam	114	3,28	0,860		
Normatif Bağlılık	Dahili	71	2,20	0,677	1,336	0,267
	Temel	33	2,46	0,873		
	Cerrahi	10	2,30	0,804		
	Toplam	114	2,29	0,751		
Güven	Dahili	71	3,12	0,808	0,055	0,947
	Temel	33	3,06	0,837		
	Cerrahi	10	3,11	0,650		
	Toplam	114	3,10	0,798		
Yöneticiye Güven	Dahili	71	3,15	1,036	0,243	0,785
	Temel	33	3,14	1,009		
	Cerrahi	10	3,38	0,904		
	Toplam	114	3,17	1,011		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Dahili	71	3,68	0,820	1,133	0,326
	Temel	33	3,57	0,906		
	Cerrahi	10	3,26	0,971		
	Toplam	114	3,61	0,860		
Örgüte Güven	Dahili	71	2,67	0,876	0,079	0,925
	Temel	33	2,60	0,915		
	Cerrahi	10	2,63	0,820		
	Toplam	114	2,65	0,876		

3.4.5. Katılımcıların Cinsiyet Farkına Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Farklılıkları

Katılımcıların cinsiyet farklarına göre örgütsel bağlılık ve örgüte güven algılarında anlamlı fark olup olmadığı Bağımsız Örneklerde t Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışılan birimlere göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 9:

Katılımcıların Cinsiyet Farkına Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Farklılıkları

	<i>Cinsiyet</i>	N	Ort.	S.S.	t	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın	58	2,70	0,536	,256	,799
	Erkek	56	2,67	0,612		
Duygusal Bağlılık	Kadın	58	2,62	0,954	1,509	,134
	Erkek	56	2,37	0,864		
Devam Bağlılığı	Kadın	58	3,23	0,788	-,641	,523
	Erkek	56	3,34	0,933		
Normatif Bağlılık	Kadın	58	2,25	0,738	-,506	,614
	Erkek	56	2,32	0,770		
Güven	Kadın	58	3,23	0,721	1,696	,093
	Erkek	56	2,98	0,859		
Yöneticiye Güven	Kadın	58	3,31	0,909	1,534	,128
	Erkek	56	3,02	1,096		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	Kadın	58	3,68	0,798	,824	,412
	Erkek	56	3,55	0,921		
Örgüte Güven	Kadın	58	2,79	0,838	1,741	,084
	Erkek	56	2,51	0,898		

3.4.6. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İstatistiki Değerlendirme

Katılımcıların yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık ve örgüte güven algılarında anlamlı fark olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışılan birimlere göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 10:
Yaş Değişkenine Göre İstatistiki Değerlendirme

Yaş		n	Ort.	S.S.	F	p
Örgütsel Bağlılık	≤29	57	2,77	0,531	1,248	,291
	30-34	40	2,64	0,614		
	≥35	17	2,54	0,595		
	Toplam	114	2,69	0,572		
Duygusal Bağlılık	≤29	57	2,65	0,891	1,891	,156
	30-34	40	2,40	0,920		
	≥35	17	2,22	0,944		
	Toplam	114	2,50	0,916		
Devam Bağlılığı	≤29	57	3,30	0,853	,033	,968
	30-34	40	3,27	0,772		
	≥35	17	3,25	1,104		
	Toplam	114	3,28	0,860		
Normatif Bağlılık	≤29	57	2,35	0,672	,459	,633
	30-34	40	2,25	0,767		
	≥35	17	2,16	0,967		
	Toplam	114	2,29	0,751		
Güven	≤29	57	3,02	0,834	,706	,496
	30-34	40	3,18	0,692		
	≥35	17	3,21	0,919		
	Toplam	114	3,10	0,798		
Yöneticiye Güven	≤29	57	2,96	1,029	2,409	,095
	30-34	40	3,35	0,893		
	≥35	17	3,43	1,129		
	Toplam	114	3,17	1,011		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	≤29	57	3,61	0,833	,218	,804
	30-34	40	3,67	0,823		
	≥35	17	3,51	1,056		
	Toplam	114	3,61	0,860		
Örgüte Güven	≤29	57	2,67	0,869	,090	,914
	30-34	40	2,60	0,829		
	≥35	17	2,70	1,044		
	Toplam	114	2,65	0,876		

3.4.7. Katılımcıların Medeni Halleri Değişkenine İstatistiksel Değerlendirme

Katılımcıların medeni hallerine değişkenine göre örgütsel bağlılık ve örgüte güven algılarında anlamlı fark olup olmadığı Bağımsız Örneklerde t Testi kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışılan birimlere göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 11:
Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılıklarındaki Farklılıklar

Medeni Hal		N	Ort.	S.S.	t	p
Örgütsel bağlılık	Evli	32	2,64	0,540	-0,517	0,606
	Bekar	82	2,71	0,586		
Duygusal bağlılık	Evli	32	2,52	0,904	0,172	0,864
	Bekar	82	2,49	0,926		
Devam bağlılığı	Evli	32	3,15	0,879	-1,029	0,306
	Bekar	82	3,34	0,852		
Normatif bağlılık	Evli	32	2,26	0,624	-0,218	0,828
	Bekar	82	2,29	0,799		
Güven	Evli	32	3,07	0,763	-0,283	0,777
	Bekar	82	3,12	0,816		
Yöneticiye güven	Evli	32	3,17	0,958	0,014	0,989
	Bekar	82	3,17	1,037		
Çalışma arkadaşlarına güven	Evli	32	3,37	0,964	-1,926	0,057
	Bekar	82	3,71	0,801		
Örgüte güven	Evli	32	2,71	0,868	0,495	0,622
	Bekar	82	2,62	0,883		

3.4.8. Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılıklarındaki Farklar

Katılımcıların çocuk sayısına değişkenine göre örgütsel bağlılık ve örgüte güven algılarında anlamlı fark olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çocuk sayısına göre sadece örgütsel bağlılıkta fark görülmüş diğer boyutlarda fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Yalnızca Örgütsel bağlılıkta katılımcıların çocuk sayısına göre istatistiksel bakımdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Farklılığın hangi değişken grubundan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan post hoc (Tukey HSD) analizi sonuçlarına göre, fark çocuğu olmayan asistanlar ($2,59\pm 0,601$) ile 1 çocuğu olan asistanlardan ($2,94\pm 0,463$) kaynaklanmaktadır ($p<0,005$).

Tablo 12:
Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılıklarındaki Farklar

Çocuk Sayısı		n	Ort.	S.S.	F	p
Örgütsel bağlılık	Çocuk yok	68	2,59	0,601	3,516	0,033
	1 çocuk	25	2,94	0,463		
	2 çocuk	21	2,70	0,520		
	Toplam	114	2,69	0,572		
Duygusal bağlılık	Çocuk yok	68	2,42	0,964	1,864	0,160
	1 çocuk	25	2,81	0,871		
	2 çocuk	21	2,39	0,752		
	Toplam	114	2,50	0,916		
Devam bağlılığı	Çocuk yok	68	3,17	0,904	1,443	0,241
	1 çocuk	25	3,45	0,754		
	2 çocuk	21	3,44	0,809		
	Toplam	114	3,28	0,860		
Normatif bağlılık	Çocuk yok	68	2,19	0,733	2,265	0,109
	1 çocuk	25	2,56	0,666		
	2 çocuk	21	2,26	0,854		
	Toplam	114	2,29	0,751		
Güven	Çocuk yok	68	3,12	0,822	0,089	0,915
	1 çocuk	25	3,04	0,683		
	2 çocuk	21	3,12	0,879		
	Toplam	114	3,10	0,798		
Yöneticiye güven	Çocuk yok	68	3,17	0,998	0,304	0,739
	1 çocuk	25	3,06	0,882		
	2 çocuk	21	3,29	1,215		
	Toplam	114	3,17	1,011		
Çalışma arkadaşlarına güven	Çocuk yok	68	3,61	0,937	0,382	0,683
	1 çocuk	25	3,52	0,723		
	2 çocuk	21	3,74	0,759		
	Toplam	114	3,61	0,860		
Örgüte güven	Çocuk yok	68	2,70	0,894	0,717	0,490
	1 çocuk	25	2,69	0,802		
	2 çocuk	21	2,44	0,910		
	Toplam	114	2,65	0,876		

3.4.9. Çalışma Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık

Katılımcıların çalışma yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık ve örgüte güven algılarında anlamlı fark olup olmadığı Kruskal vallis H testi kullanılarak analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre çalışma yıl tecrübesine göre istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 13:
Çalışma Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık

		n	Ort.	S.S.	F	p
Örgütsel Bağlılık	≤5 yıl	60	2,65	0,523	0,462	0,631
	6-9 YIL	34	2,69	0,687		
	≥10 yıl	20	2,79	0,509		
	Toplam	114	2,69	0,572		
Duygusal Bağlılık	≤5 yıl	60	2,46	0,916	0,151	0,860
	6-9 YIL	34	2,56	1,044		
	≥10 yıl	20	2,51	0,689		
	Toplam	114	2,50	0,916		
Devam Bağlılığı	≤5 yıl	60	3,26	0,831	0,100	0,905
	6-9 YIL	34	3,28	0,938		
	≥10 yıl	20	3,36	0,847		
	Toplam	114	3,28	0,860		
Normatif Bağlılık	≤5 yıl	60	2,24	0,652	1,161	0,317
	6-9 YIL	34	2,23	0,917		
	≥10 yıl	20	2,52	0,711		
	Toplam	114	2,29	0,751		
Güven	≤5 yıl	60	3,13	0,667	1,145	0,322
	6-9 YIL	34	2,96	0,920		
	≥10 yıl	20	3,29	0,929		
	Toplam	114	3,10	0,798		
Yöneticiye Güven	≤5 yıl	60	3,19	0,859	1,534	0,220
	6-9 YIL	34	2,96	1,148		
	≥10 yıl	20	3,45	1,156		
	Toplam	114	3,17	1,011		
Çalışma Arkadaşlarına Güven	≤5 yıl	60	3,62	0,796	0,204	0,816
	6-9 YIL	34	3,55	0,970		
	≥10 yıl	20	3,70	0,881		
	Toplam	114	3,61	0,860		
Örgüte Güven	≤5 yıl	60	2,68	0,819	0,520	0,596
	6-9 YIL	34	2,53	0,918		
	≥10 yıl	20	2,76	0,987		
	Toplam	114	2,65	0,876		

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yeni yönetim anlayışı insan kaynağının önemini daha da ortaya çıkarmakta ve bu anlamda beşeri sermaye örgütün en değerli varlığı olarak kabul edilmektedir. Beşeri sermayenin korunması için önemli araçlar arasında güven ve örgütsel bağlılık çok önemli bir yer tutmaktadır. Ancak bu şekilde örgütler insan kaynağını elinde tutabilmektedir. Bu yaklaşımla hazırlanan bu çalışmada sağlık kuruluşlarında görev yapan asistan hekimlerin örgütsel bağlılığı ve örgütsel güven algıları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Psikolojik yaklaşımlar kullanılarak açıklanan örgütsel bağlılıkla ilgili temel sorular şunlardır (Koçel, 2014);

- Neden bu organizasyon için çalışmalıyım?
- Ne derece çok veya az çalışmalıyım, neden?
- Çalışmalarım ne ölçüde takdir görüyor?
- Sarf edeceğim gayret için nasıl bir ödül verilir?
- Yaptığım iş ve verilen ödüller (ücret unvan vs.) beni tatmin ediyor mu?
- Yaptığım işler benim kariyerimi nasıl etkiliyor?
- Bu ödüller için çalışmaya değer mi?

Tüm bu soruların cevaplarında örgütsel güven temelli bağlılık duygusunun organizasyonda kalma ve çalışanın birey olarak daha verimli daha gelişimci ve daha yüksek performans göstermesi daha çözümleyici olması beklenmektedir. Örgütsel güven kavramı olarak daha çok psiko-sosyal sözleşmeler çerçevesinde ele alınmıştır. Güven gelişimi ise çalışanlar kendi aralarında, çalışanlar kurum arasında ve çalışanlar lider veya yönetici arasındaki ilişkileri dikkate alarak farklı yönlerden ele alınmıştır (Thames ve Webster, 2015; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015).

Örgütsel bağlılık kavramı başta örgüt performansı olmak üzere çalışanın işten ayrılma niyeti, işe devamsızlığı, performansı ve motivasyonu olmak üzere çalışma yaşamındaki birçok konuyu doğrudan etkilemektedir. Bizim çalışmamıza uyumlu olarak örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasında anlamlı ilişki vardır. Tek tek değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında

anlamli iliŒki bulunmasına karŒılık, devam bağlılığı arasında anlamli iliŒki bulunmamaktadır.

İliŒki arasında yapılan regresyon analizlerindeyse genel güven parametresinin aslında sadece örgüte güvenin örgütsel bağlılığı etkilediği tespit edilmiŒtir ($R^2:0,15, F=20,222$). Bu durum örgütsel bağlılığın yüzde 15'inin örgüte duyulan güvenle açıklandığını ortaya çıkarmaktadır. Bu bulgulara göre, örgütsel güvenin yalnızca örgüte güven boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamli yordayıcı etkisi olduğu söylenebilir. Bu durum örgütsel ortamlarda farklı güven türleri arasında sıralı bir düzen var olduğunu gstermiŒ ve kiŒilerarası güven, kurumsal taahhüdü yalnızca kurumsal güveni kolaylaŒtırıldıęı ve örgütsel bağlılığı güvenin sadece örgüte olan güven aracılığıyla etkilediğini söyleyen Baek ve Jung'un alıŒmasıyla literatürle uyumluluk göstermektedir (Baek ve Jung, 2015).

alıŒmamızda dahil olan hekimlerin yaŒ aralığı en az 26-27 yaŒından sonra oluŒtuęu bilinmektedir. Akademik kariyerinin ilk, orta, lise ve sonrasında 12 yıl zorunlu, 6 veya 7 yıl da tıp fakültesi eğitiminde geçmesi gerektiğinden bu yaŒ grubundan baŒlaması normaldir. Eğitim sırasında kısa süreli örgütte kalan (en fazla 5 yıl asistanlık eğitimi) örgütteki kalma süresi yaŒ ile iliŒkili bir bağlılık artıŒı görülmedi (Benligiray ve Sönmez, 2011).

alıŒmanın sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında ve örgütsel güven ve alt boyutları arasında yüksek seviyede iliŒki bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna karŒılık, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında anlamli iliŒki bulunmamaktadır ($p>0,05$). Benzer Œekilde devam bağlılığı ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında da anlamli bir iliŒki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tıpta uzmanlık eğitimi alan hekimlerin genel olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin dŒk olduğu; adı geçen kurumda uzmanlık eğitimi almaları sebebiyle devam bağlılıklarının biraz daha yüksek çıktığı söylenebilir. Benzer sonuçlar güven leği için de söz konusudur. Genel olarak örgütsel güven orta düzeyde olmasına karŒılık; özellikle örgüte güven alt boyutunda katılım düzeyi oldukça dŒktr. Örgütsel bağlılık, bireyin kurduğu birlikteliği iselleŒtirerek btnleŒmesi ve zdeŒleŒmesiyle iliŒkin bir kavramdır. Bunun ahlaki ve etik değerler üzerine alıŒan hekimlerin daha çok ihtiva etmesi beklenen

duygusal bağıllık yerine, zorunluk bağıllığı, normatif bağıllık ve çıkarsal devam bağıllığının oluşturduğu görülmektedir. Nedenleri ise çok farklı araştırma konuları olabilir ama incelemelerden geri dönüşlerle örgütsel güvenin bağıllık üzerine yadsınamaz bir yüzdelerde etkisi olduğu açıktır. Bağıllık birçok etmenle değişse de asistan hekimlerin bağıllıktan gördüğü nominal çıkar ilişkisidir.

Örgütsel bağıllığın öncülleri, ilişkili oldukları ve sonuçları çok katmanlı bir yapıda olduğu doksanlı yıllardan beri bu konuda yapılan derleme çalışmalarda ortaya konmuştur (Bateman ve Strasser, 1984; Meyer ve diğerleri, 1993; Vanhala ve diğerleri, 2016; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve diğerleri, 2002). Bu çok katmanlı yapının öncülleri örgüt çalışanlarının performans, işten ayrılma, işe katılım sağlama ve diğer davranış biçimlerini tahmin etmek için kullanılmıştır. Örgütsel bağıllık davranışsal, hesaplamacı ve çalışmalarda aracı moderatör olarak kullanılmıştır (Becker, 1960; Mowday ve diğerleri, 1979; Mathieu ve Zajac, 1990). Bununla beraber güven varlığı örgütlerde kırılabilir bir kaynak olarak görülmüştür. Güven insan kaynakları yönetiminde öncülleri (Whitener, 1997), performans için anlamlı olduğu sonuçları (Mayer ve Davis, 1999) ilişkili oldukları ve aracı rolüyle incelenmiştir (Searle ve Dietz, 2012). Güven, işyerinde daha iyi işbirliği ve eşgüdüm, daha düşük çatışma ve daha yüksek performansa yol açan daha yüksek güven ile kuruluşların başarısı için kritik öneme sahip bir varlıktır (Dirks ve Ferrin, 2001; Zaheer ve diğerleri, 1998).

Örgütsel güvenin belli bir eğitim süresi içinde kişisel gelişim ve kurumsal yatırımlarının alabildikleri örgüte yönlenmesi, çalışan beklenti ve akitlerine uyduğu devam bağıllığını temellendiği bir örgüt ortamında yüksek olması beklenir. Çalışmamızda Örgüte güvenin, yöneticiye güvenden ve çalışma arkadaşlarına güvenden daha ziyade toplam güven etkisi içinde bağıllığın alt boyutlarını etkilemektedir. Aslında çalışan hekimlerin belli bir kurum kültürü ve markasını tercih ederek çalıştığını görmekteyiz. Bunun kendilerinde geliştirdiği bağıllık duygusunun aslında o ortamda çalıştıkları çalışma ve bileşen kişilerden lider/yönetici' den ziyade kişisel yatırımları sonucunda kariyerine getirilerine bağlı gördüklerinden olabilir.

Çalışanlara, istihdam eden kuruluşlarının güvenilirliğini ayırt edebilmeleri için önemli ipuçları ve sinyaller sunan insan kaynakları yönetim sistemleri örgüte güvenin bu bağıllığı

oluşturmasında yine önem arz eder (Searle ve Dietz, 2012). şüphesiz ki belirli bir eğitim sonrasında kazanımlar elde edilen kurumdan ayrılma ayrılmama durumlarının ve kurumdan kalmanın kendilerine maddi kar veya manevi kar/zarar vermesinin ortalama kariyerlerinin ortasındaki kişilerden farklı çıkmasını beklemek fazla ütöpik olmaktadır. Yani örgütsel güvenin örgütsel bağlılığının oluşmasına etkili olduğu analizi modern çıkar ilişkisine uymaktadır. Bunun bir göstergesi olarak çalışanlar örgütsel güveni oluşumda yöneticiye ya da ortama bağlı değil, kişisel yatırımların hızlıca çıktıya dönüştüğu yerlerde güvenin bağlılık üzerine etkili olduğunu göstermektedir. Güvenin modern zamanlarda organizasyonlarda hala bağlılık, performans, çalışma iklimi ve ortamı, kişisel kazanım çıktılarında değişmez bir gerçek olacağı aşıkardır. İnsan kaynaklarının planlanmasında kişilerin tercih ve çalıştıkları yerde devam göstermesinde örgüte güven tek başına birçok sosyal ve rol bağımlı faktörden öte etkili olduğu bu çalışma da gösterilmiştir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (6. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık, Gazi Kitabevi. Ankara: Ankara.
- Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series). New York: Taylor & Francis Group, 396, 7384.
- Covey M.R., S. ve Merrill R., R. (2006). Güven. (Ç. Erhan, Ed.) 10. baskı. İstanbul: Varlık yayınları.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. and Parzefall, M. (2008) Psychological contracts. İçinde; Cooper, Cary L. and Barling, Julian, (eds.) The SAGE Handbook of Organizational behavior. SAGE Publications, London, UK, pp. 17-34
- Creed, W. D., Miles, R. E., (1996), İçinde; Trust in organizations: Frontiers of Theory and Research Kramer, R. M. ve Tyler, T. R.(edits).Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.doi: 10.4135/978145224361016-38.
- Cufaude, J. (1999). Creating Organizational Trust: Defining, establishing, and maintaining something as elusive and fragile as trust is as difficult as it is essential. Association Management-Washington, 51, 26-36.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım.
- Çimen, M. (2017). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık, İçinde Çimen M. ve Deniz S. (Edit.), *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, ss. 59-70.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B ve Caster, W. (1994). İçinde ; A Trust Inventory for Small Businesses. Small Businesses Symposium 1994
- Etzioni, A. (1975). Comparative analysis of complex organizations, rev. NY: Simon and

Schuster.

Gambetta, D. (1988). Can We Trust Trust?, Trust: Making and Breaking Cooperative Relations, University of Oxford, Blackwell. doi:10.2307/2076328

Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2010). Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Karagöz, Y. (2014). SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik. Nobel Yayınları, Ankara.

Katz, D., Kahn, R. L. ve Litzinger, W. (1979). Social psychology of organizations [Book Review]. *Personnel Psychology*, 32, 171–175.

Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği. Beta Yayıncılık (15. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Katz, Daniel ve Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organizations (C. 2). Wiley New York.

Luhmann, N. (2000). Vertrauen : ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Lucius & Lucius.UTB, Stuttgart.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace : Theory, Research, and Application. Advanced Topics in Organizational Behavior. Thousand Oaks, SAGE Publications, Inc.

Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). Employee–Organization Linkages. The psychology of commitment, absenteeism and turnover. NY, Academic Press Inc. doi:10.1016/C2013-0-11207-X

Rousseau, D. M. , Schalk, R.(2001).İçindeAnderson, N. , Ones, D. S., Kepir Sinangil, H. ve Viswesvaran, C.(edit) Psychological Contracts in Employment. Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology,SAGE Publications, 133–142.

Schermerhorn J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994). Managing Organization Behavior Fifth Edition. New York: John Willey & Sons, Inc.

Somunoğlu İkiz, S. (2017). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Güven, İçinde Çimen M. ve

Deniz S. Edit., Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, ss. 87-106.

Thames, R. C. ve Webster, D. W. (2015). Trust. *Chasing Change* içinde (ss. 135–142). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc. doi:10.1002/9781119197560.ch14

Tutar, H. (2003). *Örgütsel iletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Wasti, S. A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış. Akademisyenler ve Profesyoneller Gözüyle: Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, İçinde, Aycan, Z. (edit), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 201-224

Sürekli Yayınlar

- Adler, P. S. (2001). Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism. *Organization Science*, 12(2), 215–234.
- Ahteela, R., Blomqvist, K., Puumalainen, K. ve Jantunen, A. (2010). HRM practices, innovativeness and performance: the mediating role of organisational trust. *International Journal of Strategic Change Management*, 2(2–3), 241–261.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Tengilimoğlu, D. (2015). Personel Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa, Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkileri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 3–27.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 267–285.
- Baek, Y. M. ve Jung, C. S. (2015). Focusing the mediating role of institutional trust: How does interpersonal trust promote organizational commitment? *Social Science Journal*, 52(4), 481–489. doi:10.1016/j.sosci.2014.10.005
- Barney, J. ve Hansen, M. (1994). Trustworthiness as a source of competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 15(33), 141–152. doi:10.2307/2486817
- Bateman, T. S. ve Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95–112.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. doi:10.1086/222820
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of management*

journal, 39(2), 464–482.

Benligiray, D. D. S. ve Sönmez, Y. D. D. H. (2011). Hekimlerin ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarını Artırmayı Sağlayan Faktörler. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(3), 49–64.

Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 645–663.

Bhattacharya, R., Devinney, T. M. ve Pillutla, M. M. (1998). A formal model of trust based on outcomes. *Academy of Management Review*, 23(3), 459–472.

Bowen, D. E. ve Ostroff, C. (2004). Understanding HRM–firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. *Academy of Management Review*, 29(2), 203–221.

Bromiley, P. ve Cummings, L. L. (1995). Transactions costs in organizations with trust. *Research on Negotiation in Organizations*, 5, 219–247.

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001

Colquitt, J. A., Scott, B. A. ve LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 909.

Cook, J. ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39–52. doi:10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. “İş,Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 1303–2860.

- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., Mayer, R. C. ve Tan, H. H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21(5), 563–576.
- DeFrank, R. S. ve Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Perspectives*, 12(3), 55–66.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi : Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179–194.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4), 450–467.
- Doney, P. M., Cannon, J. P. ve Mullen, M. R. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 601–620.
- Emhan, A., Kula, S. ve Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1).
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 53–66.
- Ferres, N., Connell, J. ve Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19(6), 608–622.
- Geyskens, I., Steenkamp, J.-B. E. M., Scheer, L. K. ve Kumar, N. (1996). The effects of trust and interdependence on relationship commitment: A trans-Atlantic study. *International Journal of Research in Marketing*, 13(4), 303–317.
- Hackman, J. R. (1979). *The Social Psychology of Organizations*, 2d. Edition.

- Administrative Science Quarterly*, 24(3), 495–500. <http://10.0.9.3/2989929>
- Halıcı, M., Söyük, S. ve Gün, İ. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven. *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 180–180. doi:10.11611/JMER648
- Hoş, C. ve Oksav, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1–24.
- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555–573. doi:10.2307/2393833
- Hupcey, J. E., Penrod, J., Morse, J. M. ve Mitcham, C. (2001). An exploration and advancement of the concept of trust. *Journal of Advanced Nursing*, 36(2), 282–293. doi:10.1046/j.1365-2648.2001.01970.x
- Janssens, M., Sels, L. ve Van Den Brande, I. (2003). Multiple Types of Psychological Contracts: A Six-cluster Solution. *Human Relations*, 56(11), 1349–1378. doi:10.1177/00187267035611004
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The İcfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7–25.
- Kalemci Tüzün, İ. (2007). Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(2), 93–118.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499–517.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. ve Casier, S. (2000). Organizational trust and empowerment in restructured healthcare settings: effects on staff nurse commitment. *Journal of Nursing Administration*, 30(9), 413–425.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents,

- correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171.
- Mayer, R. C. ve Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. doi:10.5465/amr.1995.9508080335
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and Cognition-Based Trust As Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59. doi:10.2307/256727
- McCauley, D. P. ve Kuhnert, K. W. (1992). A theoretical review and empirical investigation of employee trust in management. *Public Administration Quarterly*, 265–284.
- McEvily, B. ve Tortoriello, M. (2011). Measuring trust in organisational research: Review and recommendations. *Journal of Trust Research*, 1(1), 23–63. doi:10.1080/21515581.2011.552424
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. doi:10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. doi:10.1006/JVBE.2001.1842
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A

- Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443–486. doi:10.1177/009102609001900408
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275–298.
- Nyhan, R. C. (1999). Increasing affective organizational commitment in public organizations: The key role of interpersonal trust. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 58–70.
- Nyhan, R. C. ve Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614–635. doi:10.1177/0193841X9702100505
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Oktay, E. ve Hasan, G. (2003). Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özelliklerinin Etkileri Üzerine Karaman Ve Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 403–428.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. ve Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259–298.
- Quigley, K. F. F. (1996). Trust: The social virtues and the creation of prosperity. *Orbis*, 40(2), 333. doi:10.1016/S0030-4387(96)90073-3
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465–476.

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393–404. doi:10.5465/AMR.1998.926617
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human Relations*, 44(7), 735–759.
- Searle, R. H. ve Dietz, G. (2012). Trust and HRM: Current insights and future directions. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 333–342.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 143–150.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- Suliman, A. M. T. (2002). Is it really a mediating construct? *Journal of Management Development*, 21(3), 170–183. doi:10.1108/02621710210420255
- Tan, H. H. ve Lim, A. K. H. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. the *Journal of Psychology*, 143(1), 45–66. doi: 10.3200/JRLP.143.1.45-66
- Tan, H. H. ve Tan, C. S. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.
- Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501. doi:10.14687/ijhs.v12i1.3270
- Thornhill, A., Lewis, P. ve Saunders, M. N. K. (1996). The role of employee communication in achieving commitment and quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4(1), 12–20.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde *Araştırma. Öneri Dergisi*, 10(39), 61–76. doi:10.14783/OD.V10I39.1012000308

- Uslu, O. ve Arduç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler Mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 15(2), 313–338.
- Ünler, E. (2006). Örgüte bağlılığın işin nitelikleri ve davranış düzeltme uygulamasıyla ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 98-123
- Vanhala, M., Heilmann, P. ve Salminen, H. (2016). Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment. *Knowledge and Process Management*, 23(1), 46–61. doi:10.1002/kpm.1497
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395–412.
- Whitener, E. M. (1997). The impact of human resource activities on employee trust. *Human Resource Management Review*, 7(4), 389–404.
- Whitener, E. M. (2001). Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of management*, 27(5), 515–535.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. ve Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418–428.
- Williams, M. (2001). In Whom We Trust: Group Membership As an Affective Context for Trust Development. *Academy of Management Review*, 26(3), 377–396.
- Yurt, İ. ve Bozkurt, Ö. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 446-458.

Zaheer, A., McEvily, B. ve Perrone, V. (1998). Does Trust Matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organization Science*, 9(2), 141–159. doi:10.1287/orsc.9.2.141

Tezler

- Aktay, D. D. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*. (Tez No: 257941)
- Altuntaş, S. (2008). Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul*. (Tez No: 203982)
- Arslan, D. T. (2015). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara* (Tez No: 396530)
- Çetin, F. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara*. (Tez No: 274149)
- Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne* (Tez No: 206826)
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*(Tez No: 106570)
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu : Özel Bir Sektörde Uygulama*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İzmir* (Tez No:236082)
- Özen İşbaşı, J. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm örgütünde Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (Tez No: 102433)*

Tanner Jr, B. M. (2007). An analysis of the relationships among job satisfaction, organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital. Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center , Doctorate Thesis. San Francisco, California UMI Number: 3266765

Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Ankara: *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara* (Tez no: 334127)

İnternet Kaynakları

Tababet Ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Kanun Tertip: 5 Resmî Gazete Tarihi: 14.04.1928 Sayısı: 863.

Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği, Yayınlandığı Resmi Gazetinin Tarih ve Sayısı: 26.04.2014/ 28983.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

Sizi bir formu doldurmaya davet ettim:

Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Tıpta Uzmanlık Eğitimi Alan Hekimler Üzerine Bir Araştırma)

Değerli Meslektaşlarım,

Bu anket çalışması, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi ABD, Yüksek Lisans tez çalışmasının uygulanmasına ilişkin olarak düzenlenmiştir. Sakarya Üniversitesi'nde çalışan meslektaşlarımın örgütsel güvenin örgütsel bağlılığa etkisi konu alan araştırma, sonuçları itibariyle kurumumuz açısından yararlı olacağı düşüncesindeyim. Aşağıdaki önermeleri okuduktan sonra lütfen kurumunuz ve kendiniz için en yakın gelen seçeneği beşli ölçek üzerinde işaretleyiniz. Araştırmaya verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca, istatistiksel amaçla kullanılacaktır. Desteğiniz ile araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımla

Dr. Engin AYDIN, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları

Doğum yılınız 19.... yıl şeklinde yazabilirsiniz?
Cinsiyetiniz * Bay* Bayan
Bölümünüzün Tam Adı *
Medeni Durum * Evli* Bekar*
Çocuk Sayınız ** 0*1*2*3*4* ve üstü
Okula Giden Çocuk Sayınız(kreş anaokulu dahil) * 0*1*2*3*4* ve üstü
Bölümünüz * DAHİLİ TEMEL CERRAHİ Diğer:
Aylık Nöbet Sayınız *0*1*2*3*4*5*6*7*8*9*10
Bölümünüzde nöbet sonrası dinlenme izin haklıv.b durum veriliyor mu ? Evet /Hayır
Verilmesi için başvuru talebiniz var mı ? Oldu mu ? Evet Hayır Talebimiz oldu verilmedi.
Mesleki Deneyiminiz ? 0-4 yıl* 5- 8 yıl* 9- 12 yıl* 13 yıl ve üzeri*

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİ
(SAKARYA ÜNİVERSİTESİ TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ
GÖREN HEKİMLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA)**

Sayın katılımcı lütfen yan taraftaki ölçeği kullanarak soruları cevaplayınız. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin yanında yer alan kutucuklara işaretleyiniz. 1*Kesinlikle Katılmıyorum, 2*Katılmıyorum, 3*Kararsızım, 4*Katılıyorum, 5*Kesinlikle katılıyorum		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
BAĞLILIK ANKETİ						
1	Kariyerim için gerekli olan işim bu üniversite de geçirmek benim için önemlidir.					
2	Bu üniversitenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.					
3	Bu üniversitenin benim için özel bir anlamı vardır.					
4	Şu anda, üniversitede kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir. bu					
5	Şu anda, üniversiteden ayrılmam benim için çok zordur. istese bile bu					
6	Şimdi işimden ayrılmak istediğim karar verirsem, hayatımda pek çok şey altüst olurdu.					
7	Bu üniversiteden ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
8	Eğer bu üniversitede kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
9	Bu örgütten ayrılmamın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.					
10	Üniversiteme çok şey borçluyum.					
11	Menfaatime olsabile, üniversitemden ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
12	Üniversitemden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.					
13	Bu Üniversite benim bağımlılığımı hak ediyor.					
14	Üniversitemden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlar karşılaştığım sorunların çoğu var.					
15	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışmaz olurum hissetmiyorum. (R)					
16	Bu üniversiteye kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum. (R)					
17	Üniversitemde kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum. (R)					
18	Üniversitemde güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum. (R)					
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTSEL GÜVENE ETKİSİ (SAKARYA ÜNİVERSİTESİ TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ GÖREN HEKİMLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA)						

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1	Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.					
2	Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.					
3	Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.					
4	Yöneticimin verdiği sözleri tutacağına güveniyorum.					
5	Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.					
6	Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.					
7	Yöneticimin herhangi bir konuda bana söylediklerinin doğruluğuna inanıyorum.					
8	Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.					
9	Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.					
10	Yöneticim çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde bizim de fikrimizi alıyor.					
11	Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımın bana yardım edeceklerine güvenirim.					
12	Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna işlerini en iyi derecede yapacaklarına güvenirim.					
13	Birlikte çalıştığım arkadaşlar yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapıyorlar.					
14	Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımın işimi zorlaştırmayacağına güvenirim.					
15	Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna kendi işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.					
16	Çalıştığım kurum bana her zaman adil davranıyor.					
17	Çalıştığım kurum verdiği vaatleri yerine getirir ve beni ödüllendirir.					
18	Çalıştığım kurum ihtiyacım olduğunda bana yardımcı olmuyor.					
19	Çalıştığım kurumun bana karşı dürüst olduğuna inanıyorum.					
20	Çalıştığım kurum kendimi geliştirmem için bana destek olur.					
21	Çalıştığım kurum benim sorunlarımla ilgilenmiyor.					
22	Çalıştığım kurumun çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.					

Ek-2 Girişimsel Olmayan Etik kurul

Evrak Tarih ve Sayısı: 31/05/2018-E.7716



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 71522473/050.01.04/ **134**
Konu : Girişimsel Olmayan Etik Kurul
Başvuru Dosyası Hk.

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIRIM
Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

İlgi : 26.03.2018 tarihli 68 sayılı düzeltme başvurunuz

Destekleyicisi olduğunuz "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Tıpta Uzmanlık Eğitimi Alan Hekimler Üzerine Bir Araştırma)" isimli çalışmanın ilgili belgeler araştırmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup; çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen şekilde etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmadığına etik kurul üyelerince karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Hasan Çetin EKERBİÇER
Etik Kurulu Başkanı

Yücel DEMİR
Etik Kurulu Sekr.

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.

31.05.2018.

Evrak Doğrulamak İçin : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEL94C3AK>

Fakülte Girişimsel Olmayan Etik Kurulu Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi
Dekanlığı, Korucuk Kampüsü, Korucuk, Adapazarı/Sakarya
Tel:264 295 6630 Faks:264 295 6629
E-Posta :tip@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.tip.sakarya.edu.tr



ÖZGEÇMİŞ

Engin Aydın, 29 Ağustos 1985 tarihinde Ankara'da doğdu. 2010 yılında Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesinden (İngilizce) mezun oldu. 2010 yılında Sakarya Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Pratisyen Hekimlik 2012 yılında Sakarya Halk Sağlığı müdürlüğünde kuruluşunda Şube Müdürlüğü 2013 yılında İl sağlık Müdürlüğünde Şube Müdürlüğü görevlerinde bulundu. 2014 yılında kazandığı Tıpta uzmanlık sınavıyla Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları uzmanlığı ile üniversitede araştırma görevliliğine başladı, aynı süreçte İstanbul Üniversitesi Aziz Sancar Deneysel Tıp Enstitüsünde Moleküler Tıp Doktora programında ve Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nde yüksek lisansa devam etti. 2010 yılından beri kamuda hekim olarak görevine devam etmekte olan Engin Aydın, evli ve iki çocuk babasıdır.