

Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven Düzeyi ve İlişkili Faktörler

Level of Organizational Trust and Related Factors for Healthcare Professionals

Aykut AYDIN¹, Samet SAYILAN², Nursen KULAKAÇ³

ÖZ

Amaç: Bu çalışma, sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri ve ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla tasarlandı.

Yöntem: Kesitsel tipteki araştırmanın örneklemini Mayıs-Temmuz 2021 tarihlerinde Türkiye'nin batısında bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturdu. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve Örgütsel Güven Ölçeği kullanıldı. Verilerin analizinde, sayı ve yüzdelik hesapları, aritmetik ortalama, Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis ve Spearman korelasyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Sağlık çalışanlarının Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalamasının 3.19 ± 0.70 olduğu ve en fazla yöneticilerine güvendikleri görüldü. Yaş ve çalışma yılı arttıkça, kuruma duyulan güvenin ve çalışma yılı arttıkça, çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin arttığı görüldü. Cerrahi birimde çalışan, evli olan, haftada 45 saatten az görev yapan sağlık çalışanlarının ve hekimlerin Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalamasının anlamlı olarak yüksek olduğu bulundu.

Sonuç: Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyinin orta seviyede olduğu ve bazı sosyodemografik özelliklerden etkilendiği belirlendi. Örgütsel güveni oluşturmak ve arttırmak adına girişimlerde bulunulması ve kurum kültürüne dönüşecek bir örgütsel güven ortamının oluşturulması hedeflenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanları, örgütsel güven

ABSTRACT

Objective: This study was designed to determine the organizational trust levels and related factors for healthcare workers.

Method: The sample in this cross-sectional research consisted of health workers in a training and research hospital in the west of Turkey in May-July 2021. A Personal Information Form and the Organizational Trust Scale were used as data collection tools. Number and percentage calculations, arithmetic means, the Mann Whitney-U test, the Kruskal-Wallis test, and Spearman's correlation analysis were employed during data analysis.

Results: The health workers' mean Organization Trust Scale score was 3.19 ± 0.70 , and trust was highest in administrators. The trust felt in the institution increased with age and years spent working, while trust in colleagues increased in line with years spent working. Mean organizational Trust Scale scores were significantly higher among participants working in surgical units, married, those working less than 45 hours a week, and physicians.

Conclusion: The research revealed a moderate level of organizational trust among health workers, and that this was affected by various sociodemographic characteristics. Measures aimed at establishing and increasing organizational trust, and the establishment of a climate of organizational trust capable of evolving into an institutional culture should now be targeted.

Keywords: Health professionals, organizational trust

GİRİŞ

Genel anlamda doğruluk ve dürüstlük kavramlarıyla birlikte algılanan güven kavramı, hemen hemen herkes tarafından anlaşıldığı düşünülen; fakat açıklanması veya tanımlanması zor görülen kavramlardan biridir (1).

Bir organizasyon içinde kurulan tüm ilişkilerde

1-Arş.Gör.Dr., Kırklareli Üniversitesi İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD E-posta: aykutaydin@klu.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-2834-1416

2-Dr. Öğr. Üy., Kırklareli Üniversitesi Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı E-posta: sametsayilan@hotmail.com
ORCID ID: 0000-0002-8959-8381

3-Öğr. Gör., Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Gümüşhane.

E-posta: nrsnkllc@gmail.com ORCID ID: 0000000254271063

Gönderim Tarihi: 16.07.2021 - Kabul Tarihi: 03.11.2022

güven çok önemli olup, bu aşamada örgütsel güven kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu kavram, hem profesyonel yaşamın önemli bir belirleyicisi hem de personel ve yöneticiler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde kilit bir rol olarak bildirilmektedir (2).

Örgütsel güven kavramı ile ilgili birden çok tanım yapılmıştır. Tüm tanımlardan hareketle, örgütsel güveni oluşturan kavramlarda ahlak, dürüstlük, iyi niyet gibi faktörler ön plana çıkmıştır (3,4).

Günümüz dünyasında küreselleşme, farklı alanlarda çalışma, kültürler arası farklılıklar, güvene dayalı ilişkiler oluşturma yeteneği, iş birliğine dayalı davranışlar gibi birçok faktör, örgütsel güveni etkileyebilmektedir (5,6). Ayrıca güven, çalışanın iş doyumunu ve algılanan örgütsel

bağlılık düzeyi gibi faktörlerle de doğrudan ilişkili görülmektedir (7). Aynı zamanda yapılan çalışmalarda, örgütsel güvenin geliştirilebileceği, bu kavramın iş doyumu, performans, örgütsel bağlılık, takım çalışması gibi birçok unsura olumlu yansıdığı belirtilmektedir (8,9). Bununla birlikte, örgütsel güvenin işten ayrılma, devamsızlık, motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz faktörleri azalttığı; bu azalışın iş stresi, problem çözme becerisi, sorumluluk bilinci gibi değerler üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinmektedir (10,11).

Literatürde, kişisel özellikler gibi birçok unsur belki de güveni geliştirmek için yönetilmesi en kolay kaynaklar olarak nitelendirilmekte; sağlık çalışanlarında da geliştirilebilir faktörler olarak görülmektedir. Ayrıca örgütsel güven geliştiğinde, sağlık çalışanlarında klinik karar verme becerilerinin de gelişim gösterdiği belirtilmiştir (12). Özellikle son dönemlerde Covid-19 pandemisinin etkisiyle, sağlık çalışanları yoğun çalışma saatleri, yetersiz dinlenme, çalışma koşulları nedeniyle anksiyete ve stresin görüldüğü risk altında olan bir grup olup (13,14); bu risklerin azaltılmasında da örgütsel güvenin önem taşıdığı bildirilmektedir (15,16).

Bu nedenle çalışmada, sağlık çalışanlarında örgütsel güven düzeyi ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi amaçlandı.

GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışma için gerekli etik kurul izni alındıktan sonra Google Forms web uygulaması ile online anket formu hazırlanmış ve WhatsApp aracılığıyla sağlık çalışanlarının akıllı telefonlarına gönderilmiştir. Akıllı telefon yoluyla anket doldurulmuş, excel dökümü alınarak SPSS'e aktarılmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni sağlık çalışanlarında örgütsel güven düzeyi, bağımsız değişkenleri ise; yaş ve çalışma yılı olarak belirlenmiştir. Tanımlayıcı değişkenlerde; çalışma şekli, uyku süresi ve egzersiz yapma durumu yer almıştır.

Kesitsel tipteki çalışmanın evrenini, Mayıs-Temmuz 2021 tarihlerinde Türkiye'nin batısında bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturdu.

OpenEpi programı ile %95 güven aralığında %99 güçle örneklem hesabı yapıldığında 415 sağlık çalışanın örneklem alınması gerektiği hesaplanmıştır. Eksik veri olabileceği nedeniyle gerekli olan örneklem büyüklüğünden %10 fazlası katılımcıya anket dağıtılmış ve araştırma sonucunda, ilgili tarihlerde dahil edilme

kriterlerine uyan 429 sağlık çalışanı ile araştırma tamamlanmıştır (yanıt oranı %94)

Araştırmaya, araştırmaya katılmaya gönüllü olan, 18 yaş ve üstü olan, sağlık çalışanı olan, iletişim ve iş birliğine açık olan, soruları tam ve eksiksiz cevaplamış olan bireyler dahil edilmiş, dahil edilme kriterlerini karşılamayan bireyler ise, dahil edilmemiştir.

2.2.1. Bilgi Formu: Konu ile ilgili literatür incelemesi (1,3,4) yapılarak hazırlanan formda; yaş, meslek, cinsiyet, medeni durum, çocuk varlığı, varsa sayısı, eğitim düzeyi, çalışma süresi, çalışılan birim, gelir durumu sorgulanmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Güven Ölçeği:

Örgütsel Güven Ölçeği Altuntaş tarafından 2008 yılında geliştirilmiştir (4). Örgütsel Güven Ölçeği; 43 soru ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; Kuruma Güven, Yöneticiye Güven ve Çalışma Arkadaşlarına Güven şeklindedir. Anket 6'lı Likert tipte düzenlenmiş olup, 6=Kesinlikle katılıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Ölçek geçerlik ve güvenilirliğini yapan Altuntaş'tan ölçek kullanım izni alınmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach α Katsayısı 0.915 olarak bulundu.

2.3. Veri Analizi

Veriler, Google formlardan Microsoft Excel tablosu oluşturularak, istatistiksel analiz için Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 23) programına aktarıldı. Verilerin normal dağılımının incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov dağılım testi kullanıldı. Frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, medyan (25-75. persentil) olarak analiz edildi. Ölçek puanı ve sosyodemografik verilerin karşılaştırılmasında, Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis, sayısal değişkenler arasındaki ilişki ise Spearman korelasyon analizi ile değerlendirildi. İstatistiksel anlamlılık seviyesi $p < 0.05$ olarak belirlendi.

2.4. Etik izin

Çalışma için X Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu'ndan izin alındı (No:E-69456409-199-11120), ilgili kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra, araştırma kriterlerine uyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanlarına, araştırmanın amacı açıklanarak onamları alındı.

2.5. Sınırlılıklar

Çalışmanın tek bir merkezde yapılması, sadece sağlık çalışanlarını içermesi, kesitsel tipte olması sebebiyle, etken ve sonucun aynı zaman diliminde

incelenmesi, ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğunun hemşire ve ebelerden oluşması, sınırlılıklar arasındadır.

BULGULAR

Bu çalışmada yer alan sağlık çalışanlarının %83,2'sinin hemşire ve ebe; %7,7'si hekim, %9,1'i ATT/Tekniker/Teknisyen/Tıbbi Sekreter/Eczacı olduğu görüldü. Sağlık çalışanlarının yaş ortalaması 32.55±7.60 (min.21; max.56) yıl olup; %81,6'sının kadın, %60,8'inin evli, %83,2'inin kronik hastalığının olmadığı, ortalama çalışma yılının 9.60±7.63 (min.1;max.34), %70,6'sının gece ve gündüz olacak şekilde çalıştığı ve %71,2'sinin haftada 45 saatten fazla çalıştığı belirlendi.

Sağlık çalışanlarının Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalaması 3.19±0.70, yöneticiye güven alt boyutu puan ortalaması 3.03±1.34, kuruma güven alt boyut puan ortalaması 1.26±1.74 ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyut puan ortalaması 2.25±1.85 olarak bulundu (Tablo 1).

Sağlık çalışanlarının kuruma güven alt boyut puan ortalaması ile yaş ve çalışma yılı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulundu ($r=0.171$, $p<0.001$; $r=0.176$ $p<0.001$). Katılımcıların çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu ile meslekte çalışma yılı arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptandı ($r=0.139$ $p=0.004$) (Tablo 2).

Evli sağlık çalışanlarının kuruma güven puanlarının bekar sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğu belirlendi ($p=0.001$). Cerrahi birimlerde çalışan sağlık çalışanlarının çalışma arkadaşlarına güven ($p=0.001$) ve örgütsel güven ölçeği toplam puan ortalamalarının ($p<0.001$) anlamlı olarak yüksek olduğu bulundu. Hekimlerin yöneticiye güven ($p<0.001$) ve örgütsel güven ölçeği toplam puanlarının ($p<0.001$) anlamlı olarak yüksek olduğu saptandı. Haftada 45 saatten az görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel güven toplam puan ortalamalarının, haftada 45 saatten fazla görev yapan sağlık çalışanlarının puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 3).

Tablo 1. Sağlık çalışanlarının Örgütsel Güven Ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları, Kırklareli 2021

Ölçek	Ortalama ± ss	min.-max
Örgütsel Güven Ölçeği	3.19±1.19	1.19-5.05
Yöneticiye güven	3.03±1.34	0.01-5.73
Kuruma güven	1.26±1.74	0.01-6.00
Çalışma arkadaşlarına güven	2.25±1.85	0.01-5.60

Tablo 2. Sağlık çalışanlarının bazı özellikleri ile Örgütsel Güven Ölçeği ve alt boyut puanları arasındaki ilişki, Kırklareli 2021

Özellik	1	2	3	4	5
(1) Yaş	1				
(2) Çalışma yılı	$r=0.143$ $p=0.003$	1			
(3) Yöneticiye güven	$r=-0.033$ $p=0.492$	$r=-0.077$ $p=0.114$	1		
(4) Kuruma güven	$r=0.171$ $p<0.001$	$r=0.176$ $p<0.001$	$r=-0.031$ $p=0.517$	1	
(5) Çalışma arkadaşlarına güven	$r=-0.004$ $p=0.933$	$r=0.139$ $p=0.004$	$r=0.022$ $p=0.645$	$r=0.253$ $p<0.001$	1

Tablo 3. Sağlık çalışanlarının bazı sosyodemografik özelliklerine göre Örgütsel Güven Ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması, Kırklareli 2021

Sosyodemografik özellik	N (%)	Yöneticiye güven Medyan(25.-75. Persentil)	Kuruma güven Medyan(25.-75. Persentil)	Çalışma arkadaşlarına güven Medyan(25.-75. Persentil)	Örgütsel Güven Ölçeği Medyan(25.-75. Persentil)
Cinsiyet					
Kadın	350 (81.6)	3.22 (2.27-3.90)	1.00 (1.00-2.63)	2.70 (0.00-3.82)	3.25 (2.74-3.69)
Erkek	79(18.4)	3.36 (2.27-3.90)	1.00 (1.00-3.36)	2.90 (0.00-4.00)	3.20 (2.97-3.74)
		p=0.844	p=0.459	p=0.377	p=0.646
Medeni durum					
Bekar	168(39.2)	3.18 (2.13-3.89)	0.50 (1.00-3.25)	2.70 (1.00-3.60)	3.25 (2.80-3.62)
Evli	261(60.8)	3.27 (2.36-3.90)	1.00 (1.00-2.31)	2.80 (1.00-4.00)	3.27 (2.36-3.90)
		p=0.488	p=0.001	p=0.714	p=0.777
Kronik hastalık					
Yok	357(83.2)	3.22 (2.22-3.90)	1.00 (1.00-2.72)	2.80 (1.00-3.90)	3.25 (2.73-3.72)
Var	72(16.8)	3.43 (2.42-3.98)	1.00 (1.00-3.22)	2.65 (1.00-3.57)	3.24 (2.86-3.70)
		p=0.314	p=0.167	p=0.724	p=0.709
Çalışılan birim					
Cerrahi klinik ^a	92 (21.6)	3.24 (3.60-3.72)	1.00 (0.05-2.23)	2.85 (1.00-3.93)	3.44 (3.60-3.92)
Dahili klinik ^b	111 (25.9)	3.23 (2.42-3.48)	1.00 (1.00-2.74)	2.79 (1.00-3.86)	3.23 (2.42-3.48)
Diğer ^c	225 (52.5)	3.22 (2.22-3.56)	1.00 (0.05-2.93)	2.68 (1.00-3.86)	3.22 (2.45-3.86)
		p=0.051	p=0.542	p=0.001 (a>b=c)	p<0.001 (a>b=c)
Çalışma şekli					
Sadece gündüz	126 (29.4)	3.25 (2.11-3.86)	1.00 (1.00-2.63)	2.50 (1.00-3.80)	3.23 (3.12-3.80)
Gece ve gündüz	303 (70.6)	3.22 (2.36-3.90)	1.00 (1.00-2.81)	2.80 (1.00-3.90)	3.15 (2.69-3.66)
		p=0.390	p=0.669	p=0.442	p=0.224
Meslek					
Hemşire ve ebe ^a	356 (83.2)	3.23 (2.38-3.46)	1.00 (0.05-1.98)	2.80 (1.50-3.86)	3.24 (3.42-3.62)
Hekim ^b	34 (7.7)	3.44 (3.60-3.92)	1.00 (0.05-2.79)	2.65 (2.00-3.67)	3.36 (3.58-3.98)
Diğer ^c	39 (9.1)	3.23 (2.22-3.96)	1.00 (1.00-2.88)	2.65 (2.00-3.67)	3.22 (2.32-3.56)
		p<0.001 (b>a=c)	p=0.675	p=0.912	p<0.001 (b>a=c)
Haftalık çalışma süresi					
45 saatten az	123 (28.8)	3.18 (2.13-3.86)	2.27 (1.00-3.72)	2.35 (1.60-2.80)	3.37 (2.96-3.84)
45 saatten fazla	306 (71.2)	3.31 (2.40-3.92)	2.00 (1.00-3.72)	2.90 (1.60-3.80)	3.16 (2.68-3.61)
		p=0.355	p=0.120	p=0.013	p=0.035

TARTIŞMA

Örgütsel güvenin varlığında, sağlıklı bir çalışma ortamı, işbirlikçi, hoşgörülü ve yardımsever çalışanların olacağı, bu çalışanların, kuruma, yöneticilerine ve arkadaşlarına güven duyacakları öngörülmektedir (18). Bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyi yüksek olup, en çok yöneticiye güven duydukları saptanmıştır. En az ise çalıştıkları kuruma güven duydukları görülmüştür. Gider ve arkadaşlarının (2019), örgütsel güven ve iş tatminine ilişkin gerçekleştirdikleri hekime yönelik çalışmada da, sağlıklı çalışma ortamı için örgütsel güvenin önemi vurgulanmıştır (9). Halıcı ve ark. nın (2015) sağlık çalışanlarında örgütsel güveni belirlemeye yönelik çalışmalarında, sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyi yüksek olup, çalışanların en çok arkadaşlarına, en az ise çalıştıkları kuruma güven duydukları bildirilmiştir (11). Altuntaş ve Baykal'ın (2010) hemşirelerde örgütsel güven düzeyi ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada da, hemşirelerin örgütsel güven düzeyi yüksek bulunmuş, en yüksek güven düzeyinin arkadaşlarına yönelik olduğu saptanmıştır (18). Linzer ve arkadaşlarının (2019) yaptıkları çalışmada da, sağlık bakım çalışanlarında güvenin yüksek olduğu; aynı zamanda güveni yüksek olan çalışanların memnuniyet düzeylerinin, iş kontrollerinin yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu belirtilmiştir (16). Çalışma bulguları literatürle uyum göstermekte olup, örgütsel güven kavramının diğer alt boyutlarına olumlu etkisi olduğunu, özellikle, gerek kuruma gerekse de çalışma arkadaşına duyulan güven düzeyinin doğrudan örgütsel güven üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının yaş ve çalışma yılı arttıkça, kuruma güvenin de arttığı görülmüştür. Literatürde, çalışanların kuruma duydukları güveni; yaş, cinsiyet, çalışma yılı, gelir durumu, mesleğini severek yapma durumu, performansa yönelik yapılan uygulamalar, çalışma saatleri, iş doyumu, örgütsel bağlılık gibi birçok faktörün etkilediği görülmektedir (8,19). Yapılan bir çalışmada, yönetici davranışlarının çalışanların kuruma güveninde önemli bir faktör olduğu, özellikle genç ve deneyimi az olan çalışanlara yönelik bilgi paylaşma isteksizliği ve otokrotik davranışların kuruma karşı güveni azalttığı saptanmıştır (18). Akgerman & Sönmez (2020)'in gerçekleştirdikleri çalışmada da, 40 yaş üzerinde ve çalışma deneyimi fazla olanların, gündüz vardiyasında çalışanların kuruma güven düzeylerinin daha genç olanlara

göre yüksek olduğu belirtilmiştir (20). Linzer ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında ise, yaş ve çalışma yılının, kuruma güveni etkilemediği bildirilmiş, yapılan regresyon analizinde güveni stres düzeyinin etkilediği saptanmıştır (16). Bu farklılığın, kurumsal farklılıktan etkilenebileceği düşünülebilir.

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının çalışma yılı arttıkça, çalışma arkadaşlarına güveninde arttığı görülmüştür. Literatürde, 3 farklı birinci basamak sağlık hizmetinde gerçekleştirilen çalışmada, farklı disiplinlerdeki sağlık çalışanları arasında kurulan güvene değinilmiş, bu güvenin kurulmasında deneyimin önemi vurgulanmıştır. Bu çalışmaya göre, çalışma yılı arttıkça, güven ve ekip çalışması artmaktadır (21). Eddy ve arkadaşlarının (2016) gerçekleştirdikleri sağlık çalışanlarının deneyimlerine ilişkin kalitatif çalışmaları içeren sistematik review çalışmasında da, benzer şekilde çalışma yılı arttıkça disiplinlerarası güvenin de arttığı saptanmıştır (22). Literatürle paralel olan bu bulgu, çalışma yılı artışının deneyimi de beraberinde getirdiğini, bu olumlu yansımının güven üzerinde etkili olduğunu düşündürmektedir.

Bu çalışmada, evli olan, cerrahi birimlerde çalışan, hekim olarak görev yapan ve haftada 45 saatten az çalışan sağlık çalışanlarının örgütsel güven ölçeği toplam puan ortalamalarının, 45 saatten fazla çalışan sağlık çalışanlarına göre anlamlı olarak yüksek olduğu bulundu. Gün & Söyük'ün (2017), örgütsel güven ve örgüt iklimine yönelik yapmış oldukları çalışmada, medeni durum, çalışma yeri, statüsü ve süresi ile örgütsel güven toplam puanları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (23). Top ve arkadaşlarının (2013) hekimlere yönelik yaptıkları, örgütsel güven, iş doyumu ve bağlılığa yönelik çalışmasında, cinsiyet ve yaş değişkenleri ile toplam puanlar arasında anlamlılık olduğu bildirilmiştir (8). Halıcı ve arkadaşlarının (2015), örgütsel güvene yönelik sağlık çalışanlarında yaptıkları çalışmada ise, hemşire/ebe olarak görev yapanlarda, kadın doğum ve acil kliniğinde çalışanlarda örgütsel güven ölçeği toplam puan ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu, medeni durum ve haftalık çalışma saatleri arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Literatürler arası farklılığın, çalışılan kuruma göre değişkenlik gösterebileceği düşünülebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyi yüksek olup, en fazla yöneticilerine güvendikleri görüldü. Aynı zamanda yaş ve

çalışma yılı arttıkça, kuruma duyulan güvenin, çalışma yılı arttıkça, çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin arttığı görüldü. Güven kavramının sağlık çalışanlarında çeşitli olumsuzlukları önlemede önemli bir kavram olduğu gerçeğinden yola çıkarak, bu kavramın artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması ve bu çalışma sonuçlarının kliniklere uyarlanması önerilebilir. Bununla birlikte, insan kaynakları politikaları içinde yer alan faaliyetlerin güven üzerindeki olumlu etkilerinin göz önünde bulundurulması, geniş tutulması, performans, değerlendirme, ödüllendirme, etkin denetim gibi faaliyetlerin de güvene dayalı yönetim anlayışı çerçevesinde olumlu etkilerinin farkında olunması önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

1. Mayer RC, Davis JH, Schoorman FD. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 1995; 20(3): 709.
2. Vidotto G, Vicentini M, Argentero P, Bromiley P. Assessment of organizational trust: Italian adaptation and factorial validity of the organizational trust inventory. *Social Indicators Research*, 2008; 88: 563Y575.
3. Acosta H, Salanova M, Llorens S. How organizational practices predicted team work engagement: The role of organizational trust. *Ciencia & Trabajo*, 2012; 14: 7–15.
4. Wahda W, Mursalim M, Fauziah F, Asty A. Extra-role behavior improvement model: Organizational learning culture, organizational trust, and organizational justice approach. *International Journal of Engineering Business Management*, 2020; 12: 1-12.
5. Legood A, Thomas G, Sacramento C. Leader trustworthy behavior and organizational trust: The role of the immediate manager for cultivating trust. *Journal of Applied Social Psychology*, 2016; 46(12): 673–686.
6. Voki'c NP, Biluši'c MR, Najjar D. Building organizational trust through internal communication. *Corporate Communications: An International Journal*, 2020; 26: 70–83.
7. Özlük B, Baykal Ü. Organizational citizenship behavior among nurses: The influence of organizational trust and job satisfaction. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 2020; 28(3): 333-340. doi: 10.5152/FNJN.2020.19108.
8. Top M, Tarcan M, Tekingündüz S, Hikmet N. An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two Turkish hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 2013; 28(3): e217-41. doi: 10.1002/hpm.2154.
9. Gider Ö, Akdere M, Top M. Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: Implications for public policy and health. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 2019; 25(9): 622-629. doi: 10.26719/emhj.19.010.
10. Polat S. "Eğitim örgütleri için sosyal sermaye: Örgütsel

güven", Ankara: Pegem Akademi, 2009.

11. Halıcı M, Söyük S, Gün İ. Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2015; 13(3): 180-198. doi: 10.11611/JMER648.
12. Yoo KH, Zhang YA, Yun EK. Nurses' knowledge sharing and decision-making: the mediating role of organizational trust. *International Nursing Review*, 2019; 66: 234-241.
13. Rodriguez BO, Sánchez TL. The psychosocial impact of COVID-19 on health care workers. *Official Journal of the Brazilian Society of Urology*, 2020; 46(suppl.1): 195-200. doi: 10.1590/S1677-5538.IBJU.2020.S124. P.
14. Giorgio G, Lecca LI, Alessio F, Finstad GL, Bondanini G, Lulli LG, Arcangeli G, Mucci N. COVID-19-related mental health effects in the workplace: A Narrative Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020; 17(21): 7857. doi: 10.3390/ijerph17217857.
15. Williams, L.L. Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust. *Health Care Management Review*, 2005; 30(3): 203-11. doi: 10.1097/00004010-200507000-00004.
16. Linzer M, Poplau S, Prasad K, Khullar D, Brown R, Varkey A, Yale S, Grossman E, Williams E, Sinsky C, Healthy work place investigators. characteristics of health care organizations associated with clinician trust: Results from the healthy work place study. *JAMA Network Open*, 2019; 2(6): e196201. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2019.6201.
17. Altuntaş S. "Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel mesleki özellikleri ve Ö-örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki", *Doktora Tezi. İstanbul. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2008.
18. Altuntas S, Baykal U. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *J Nurs Scholarship*, 2010; 42(2): 186-94. doi: 10.1111/j.1547-5069.2010.01347.x.
19. Salanova M, Acosta-Antognoni H, Llorens S, Le Blanc P. We Trust You! A multilevel-M-multireferent model based on organizational trust to explain performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2021; 18(8): 4241. doi: 10.3390/ijerph18084241.
20. Akgerman A, Sönmez B. The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment. *International Nursing Review*, 2020; 67(2): 183-190. doi: 10.1111/inr.12576.
21. Sangaleti C, Schweitzer MC, Peduzzi M, Zoboli ELCP, Soares CB. Experiences and shared meaning of teamwork and interprofessional collaboration among health care professionals in primary health care settings: a systematic review. *JBIDatabase Systematic Reviews and Implementation Reports*, 2017; 15(11): 2723-2788.
22. Eddy K, Jordan Z, Stephenson M. Health professionals' experience of teamwork education in acute hospital settings: a systematic review of qualitative literature. *JBIDatabase Systematic Reviews and Implementation Reports*, 2016; 14(4): 96-137. doi: 10.1112/JBISRIR-2016-1843.
23. Gün İ, Söyük S. Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *ACU Sağlık Bil Dergisi*, 2017; 1: 40-48.