



## HEMŞİRELERDE ÇALIŞMA ORTAMINDA ALGILANAN GÜVENİN İŐ DOYUMU DÜZEYLERİNE ETKİŐİ

Dr. Öğr. Üyesi Aysun Türe  
Eskişehir Üniversitesi  
[ature@ogu.edu.tr](mailto:ature@ogu.edu.tr)

Orcid ID: 0000-0003-2513-0904

Doç. Dr. İrfan Akkoç  
[dr.irfanakkoc@gmail.com](mailto:dr.irfanakkoc@gmail.com)

Orcid ID: 0000-0002-5653-0508

**Öz:** Sağlık organizasyonları insan yaşamında hayati bir rolü olması nedeniyle etkinlik ve verimliliğinin sağlanması gereken organizasyonların başında yer almaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, sağlık bakım sistemlerinin verimliliği, etkinliği ve sürdürülebilirliğini belirlemede kritik bir role sahip olan hemşirelerin örgütsel güven algıları ve iş doyumları ele alınmıştır. Bu araştırmanın amacı hemşirelerde algılanan örgütsel güvenin iş doyumuna düzeylerine etkisinin araştırılmasıdır. Söz konusu değişkenler arasındaki ilişki; faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi gibi istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Çalışmada Eskişehir ilinde faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler (n=550) örneklem olarak seçilmiştir. Bu konuda hazırlanan anket formu ile 352 çalışandan toplanan veriler kullanılarak çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, algılanan örgütsel güvenin iş doyumunu pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel Güven, İş Doyumu, Hemşirelik, Sağlık Organizasyonu

---

Makale Gönderim Tarihi: 15 Haziran 2020      Makale Kabul Tarihi: 14 Eylül 2020

Citation Information / Kaynakça Bilgisi:

Türe, A. ve Akkoç, İ. (2020). Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumuna düzeylerine etkisi, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 136-152.

---

## **THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL TRUST ON JOB SATISFACTION LEVELS IN NURSES**

**Abstract:** As the health organization plays a vital role in human life, it is one of the leading organizationin which efficiency and productivity should be ensured. For this reason, organizational trust and job satisfaction of nurses who have a critical role to play in determining the efficiency, effectiveness, and sustainability of health care systems are discussed in this study. The aim of this study is to investigate the effect of perceived organizational trust of nurses on their job satisfaction. The relationship between the variables of the study was analyzed by various statistical methods: factor analysis, correlation analysis, and regression analysis. In this study, nurses working in a university hospital (n=550) in Eskişehir were taken as sampling. Using the questionnaire prepared on this subject and the data collected from 352 employees, the relationships among the variables were determined. The study found that organizational trust had a positive effect on job satisfaction.

**Keywords:** Organizational Trust, Job Satisfaction, Nursing, Health Organization

## 1. GİRİŞ

Güvenli, yüksek kaliteli, hasta merkezli, erişilebilir ve bakım gereksinimlerini karşılayan bir sağlık sisteminin işletilmesinde önemli rolleri bulunan hemşirelerin bu rollerini sürdürmelerinde iş doyum düzeylerinin kritik bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışanların iş doyumunun sağlanması, örgütlerin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Yüksek düzeyde iş doyumunu elde eden çalışanlar, örgütlerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirerek verimlilik ve etkinlikleri artmaktadır. İş doyumunun hem çalışanların hem de örgütün amaçlarına ulaşmasında kritik bir değişken olduğu ve yöneticilerin bu değişkene örgüt yapısı, süreçler ve örgütsel kültür içerisinde yer vermelerinin gerekli olduğu (Akkoç ve Çiftçi, 2016) ifade edilmektedir. Çalışanların işlerinden üst düzeyde tatmin olması, onların yöneticilerine ve işyerlerine olan bağlılıklarının artmasını (Kuokkanenvd.,2002), işine karşı pozitif bir tutuma sahip olmasını (Robbins ve Judge, 2007), daha verimli olmasını(Querstein vd.,1992; Robbins ve Judge, 2011), çalışanların esenliğini arttırdığı ve onların işine bağlanmasını (Querstein vd.,1992), işine ilgi duymasını (İşcan ve Sayın, 2010), örgütsel düzeyde yüksek üretkenliğe ve daha iyi çalışan performansı (Kim, 2005; Galup vd., 2008) sağlamaktadır. Knoop (1995) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, iş doyumunun hemşirelerde, daha fazla üretkenlik, yüksek bakım kalitesi ve örgütte kalma niyetini arttırması gibi örgüt için son derece önemli sonuçları ortaya çıkardığı tespit edilmiştir.

Rousseau ve arkadaşları (1998) yaptıkları çalışmada güvenin, tatmin için gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Güven, işbirliği davranışına kaynaklık eden yapı ve değerlerin oluşmasını teşvik etmektedir. Güven duygusu ile birlikte çalışan iş doyumuna daha çabuk ve yüksek ölçüde sahip olacağı (İşcan ve Sayın, 2010) belirtilmiştir. Literatür incelendiğinde sağlık örgütlerinde güven ve iş doyum düzeylerinin artmasının örgütsel performansı ve etkinliği önemli düzeyde arttırdığını gösteren çalışmalar olduğu (Akdere vd.,2012; Top vd., 2015; Tekingündüzvd., 2015) görülmektedir.

Literatürde algılanan örgütsel güven ile çalışanların iş doyumunu ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar olmasına rağmen hemşirelerin örneklem alındığı kısıtlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Araştırma örneklemini için yaptıkları işin özelliği gereği yüksek düzeyde örgütsel güven algılarına olan ihtiyaçları nedeniyle hemşirelik mesleği tercih edilmiştir. Hemşirelerin kaliteli bir sağlık bakım hizmeti sunabilmeleri için örgütleri tarafından güven duygusunun oluşturulması kaçınılmazdır. Bu çalışmada hemşirelerin algıladıkları örgütsel güvenin onların iş doyum düzeylerine etkisi olarak kurulan araştırma modeli, literatürde olan boşluğun doldurulması ve çalışma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik yeni bilgilerin ortaya çıkarılması kapsamında bu çalışmayı ilginç kılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin profesyonel rol ve sorumluluklarını yerine getirirken algıladıkları örgütsel güvenin iş doyum

düzeylerine etkisini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Araştırma bulguları doğrultusunda akademisyenlere, yöneticilere ve profesyonellere yol gösterici niteliğine sahip çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

### 2.1. Örgütsel Güven

Güven belirli bir sosyal düzen oluşturmak ve yaşam kalitesini yükseltmek için gerekli bir kavramdır. Geçmişten günümüze sosyal ilişkilerin oluşturulmasında ve yürütülmesinde temel koşuldur (Ülker, 2008). Literatürde güven kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Griffin'e göre (1967) güven bir kişinin zor koşullarda yapılması istenen bir amacı başarmaya olan inancıdır. Luhmann (1979) güveni, bir bireyin başka bir birey için adil, etik ve beklenen şekilde davranacağına olan inancı olarak ifade etmektedir.

Güven duygusu çalışanlar ve örgütler için çok önemlidir. Örgütsel güven, örgüt içindeki bireylerin örgütsel ilişki, rol, niyet ve davranışları hakkında olumlu düşüncelere ve beklentilere sahip olmasıdır (Caldwell ve Clapham, 2003). Başka bir tanımda ise örgütsel güven, örgütte ki tüm çalışanlarının katılımıyla yaratılabilecek psikolojik bir ortam olarak açıklanmaktadır (Cufaude,1999). Mishra ve Morrissey'e göre örgütsel güveni oluşturan dört temel unsur vardır. Bunlar; kurum için önemli bilgilerin paylaşımı, çalışanların karar verme de söz sahibi olması, açık iletişim kurulması ve duyguların doğru şekilde aktarılması olarak sayılmaktadır (Mishra ve Morrissey, 1990). Williams (2005) ise örgütsel güvenin "yeterlilik, açıklık, dürüstlük, çalışanların refahı ile ilgili endişe ve örgütsel kimlik" olmak üzere beş boyutu olduğunu öne sürmektedir.

Çalışma ortamında örgütsel güvenin sağlanması durumunda örgütler daha başarılı ve yeniliğe açık, çalışanlar ise yüksek iş doyumuna ve uyuma sahip olmaktadırlar. Örgütsel güveni oluşturan örgütler ekip çalışması, liderlik, performans, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşma da daha başarılı olmaktadırlar (McAllister. 1995; Huff ve Kelley, 2003). Aynı zamanda örgüt de güven ortamı oluştuğunda çalışanlarda bilgi ve iletişim paylaşımında açıklık, örgütsel çatışmaların azalması, kararların ve amaçların herkes tarafından benimsenmesi, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu davranışlar gözlemlenmekte (Lines vd., 2005; Lapierre ve Hackett, 2007) ve çalışanların performansı artmaktadır (Akkoc ve Türe Yılmaz, 2019).

Örgütsel güvenin oluşturulması kadar korunması ve sürdürülmesi de önemlidir. Gruplar ve bireyler arasındaki güvenin uzun vadede korunabilmesi, çalışanlar arasındaki huzur ve başarı için önemlidir (Cook ve Wall, 1980). Örgütte güven kültürü çalışanların ve yöneticilerin sorumluluklarını paylaştığı, çalışanların alınan kararlar da söz sahibi olduğu, örgüt içerisinde kişisel ve profesyonel ihtiyaçlara duyarlı olduğu, yöneticilerin güç ve otorite gösterisinden ziyade işbirliği içinde olduğu durumlarda oluşmaktadır (Callaway, 2006). Çalışanların kendilerini değerli hissetmelerinin güvenin oluşmasını

sağladığı ve daha başarılı oldukları belirtilmektedir. Çalışanlarına karşı değerli ve özel tutum ve davranış geliştiren bir örgüt kültürüne sahip olmanın önemli olduğu (Bilginoğlu vd., 2019) hem örgüt hem de çalışan açısından birçok avantaj sağladığı ifade edilebilir.

Örgütsel güven, çalışanları arasındaki iletişim ve işbirliğini geliştirerek, çalışanlar, yöneticiler ve ekiplerin verimliliğini artırır. Çalışanlar iş arkadaşlarına ve yöneticilerine güvendiklerinde sahiplik ve bağlılık hissetmekte ve kendi işiyle meşgul olmaktadır (Javaheri, 2009). Örgütsel güven sağlık örgütleri için oldukça önemli bir çalışma kültürünün parçasıdır. Örgütsel güven etkili ekip çalışması kültürünün yerleşmesinde önemlidir. Etkin bir ekip çalışmasının; hastanın bakımında problem çözme ve karar vermeyi sağladığı, bir probleme daha fazla alternatif yaklaşım getirdiği, hasta güvenliğini sağladığı, hastaya sunulan bakım kalitesini artırdığı ve maliyeti düşürdüğü bilinmektedir (Huber, 2006; O'Dowd, 2008). Bu nedenle sağlık sektöründe etkili ekip çalışmasının oluşumunda sağlık çalışanlarının örgütsel güvenlerini artırmak yöneticilerin temel görevleri arasında yer almaktadır.

## 2.2. İş Doyumu

İş doyumunu insan kaynaklarının verimliliğini ve etkinliğini belirleyen en önemli faktörlerden biridir (Dignani ve Toccaceli, 2013). İş doyumunu kavramına ilişkin literatürde çeşitli tanımlar yer almaktadır. Örneğin, Locke (1976) iş doyumunu, “çalışanın iş ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ya da pozitif bir duygusal durum” anlamına geldiğini iddia etmiştir. Akehurst ve arkadaşlarının çalışmasında (2009) iş doyumunu çalışanın işi veya işyerinde yaşadığı deneyimleri değerlendirmesinin sonucunda ortaya çıkan olumlu bir duygusal durum, diğer bir ifade ile çalışanlarda işlerine karşı oluşan duygu ve düşüncelerin birleşimidir. İşcan ve Sayın (2010) ise iş doyumunu, çalışanın işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu duygular olarak tanımlamıştır.

İş doyumunu bireylerin ihtiyaçlarına, uyum kabiliyetlerine ve çalışma ortamında aldıkları desteğe bağlıdır. İş doyumunu içsel, dışsal ve genel faktörlerin birbirlerine uyum göstermesi ile iş doyumunu ortaya çıkmaktadır (Wong vd.,2007). Çalışanlar için önemli olan isteklerinin veya beklentilerinin ne kadarını işleri tarafından kendilerine sağlandığına dair algılarıdır (Akehurst vd., 2009). İş doyumunu, çalışanların bir kuruma sadık kalması ve bir kuruluştaki çalışmayı sürdürmesi isteği için önemli bir motivasyon kaynağıdır (Bilginoğlud., 2019).

Lu ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada; hemşirelerin iş doyum düzeylerinin güven ile yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Sağlık örgütlerinde güvenli ve kaliteli bir hasta bakımını sağlamak için, hemşirelerin iş doyumunu yükseltmek öncelikli hedefler arasında yer almalıdır (Klaus vd., 2012). Hemşireler, sağlık bakım sistemlerinin verimliliğini, etkinliğini ve sürdürülebilirliğini belirlemede kritik bir role sahiptir. Hemşirelerin iş doyumunu,

kaliteli sağlık hizmetlerinin sunumunda (Al-Enezi vd., 2009; Carayon, 2011; Semachew vd., 2014; Elsherbeny ve Masry, 2018), hemşirelerin daha etkin olabilmesinde ve kaliteli hasta bakımı için oldukça önemlidir (Hassmiller ve Cozine, 2006; Al Maqbali, 2015; Boamah vd., 2017; Inoue vd., 2017).

Hemşirelerin memnuniyetsizliği, daha yüksek işten ayrılma ile sonuçlanabilmekte ve bu da hemşirelerin iş yükünü artırarak hasta bakım kalitesinin düşmesine ve sağlık hizmetlerinin maliyetinin artmasına neden olmaktadır (Sellgren vd., 2009; Wells vd., 2011). Örgütsel güvenin sağlanması hemşirelerin iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Patrick ve Laschinger, 2006; Williams, 2005; Coladonato ve Manning, 2017).

### **2.3. Örgütsel Güven ve İş Doyumu İlişkisi**

Literatürde iş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında toplanmaktadır. Güven değişkeni iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler içerisinde yer almaktadır. Güven duygusunun çalışanlar arasında duygusal bağların oluşmasını sağlayan (Lewis ve Weigert, 1985), çalışanların iş davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını etkileyen (Pillai vd.,1999) ve örgüt, grup ve kişiler arası ilişkilerin devamlılığında en etkili ve çalışanların davranışlarını anlamlandırmada anahtar bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Driscoll, 1978). Yapılan çalışmalar çalışanların örgütsel tutumlarını olumlu yönde etkilemeyi hedefleyen örgütlerin ilk aşamada örgütte mevcut güven düzeyine odaklanmalarının gerekliliğine işaret etmektedir (Yanık ve Naktiyok, 2017). Cook ve Wall (1980) örgütte çalışanlar ve gruplar arasında oluşan güvenin, örgütün uzun dönemli istikrarı ve çalışanların mutluluğu ve refahı için çok önemli bir değişken olduğunu ifade etmişlerdir. Bir örgüt içerisinde, bütün çalışanların örgütsel rollerine, ilişkilere, deneyimlere ve karşılıklı bağlılıklara dayanarak niyet ve davranışları ile ilgili olumlu beklentilerini (Huff and Kelley, 2003) içeren örgütsel güvenin; uzun dönemli istikrarın sürdürülmesinde, rekabet avantajı elde edilmesinde, örgütsel etkinliğin artırılmasında, çalışanların mutluluğu ve iş doyumlarının sağlanmasında kritik bir role sahip olduğu ve örgüt içi ilişkileri önemli bir biçimde etkilediği iddia edilmektedir (Callaway, 2006). Yapılan çalışmalar örgütsel güvenin, davranış ve performans sonuçlarının iyileştirilmesine yol açtığı (Dirks ve Ferrin, 2001) ve verimliliği artırdığı (Bahrami, 2012) tespit edilmiştir.

Hemşirelerin (Laschinger ve Finegan, 2005; Williams, 2005; Patric ve Laschinger, 2006; Top, 2012; Coladonato ve Manning, 2017) ve diğer sektör çalışanlarının (Mackyvd.,2008; Matzler vd., 2006; Akkoçvd., 2012; Velez ve Strom, 2012; Romeike vd., 2016; Aşık, 2017; Yanık ve Naktiyok, 2017; Bal ve Gül, 2017) örneklem olarak alındığı örgütsel güven ile iş doyumları arasındaki ilişkileri araştıran çalışma bulgularına göre bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda kuramdan ve ampirik

araştırmalardan yola çıkılarak algılanan örgütsel güvenin hemşirelerin iş doyumuna etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: Hemşirelerin örgütsel güven algıları iş doyumunu düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

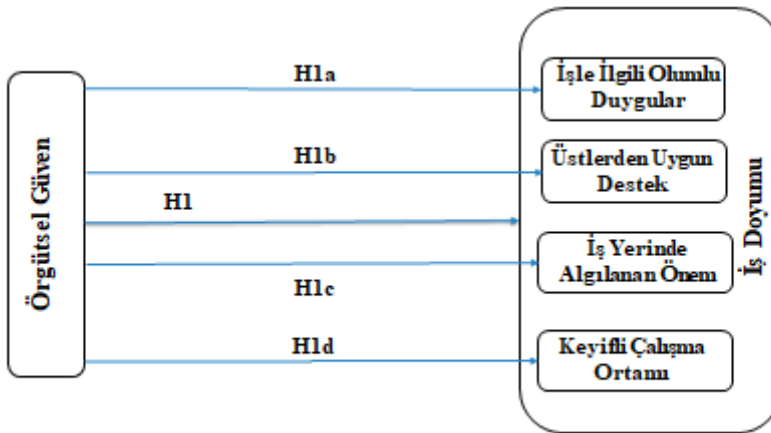
Hipotez 1a: Hemşirelerin örgütsel güven algıları işle ilgili olumlu duygularını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 1b: Hemşirelerin örgütsel güven algıları üstlerden uygun destek alma düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 1c: Hemşirelerin örgütsel güven algıları iş yerinde algılanan önem düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hipotez 1d: Hemşirelerin örgütsel güven algıları keyifli çalışma ortamı düzeylerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Kuramdan ve araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1’ de sunulmuştur.



Şekil:1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini Eskişehir’de faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Bu örnekleme yaklaşık 550 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 226 kişi (Tablo 1) olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 450 kişiye anket yapılması

planlanmıştır. Katılımcılardan geri dönen anketlerden tamamlanmamış anket formları çıkarıldıktan sonra 352 anket analizlere dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanlara ait demografik bilgiler aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 1.** Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	100	250	500	550	750	1000	5000	10 Milyon
Örneklem Sayısı	80	152	217	226	254	278	357	384

Kaynak: Sekaran, 1992:253.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %74,4'ü (n=262)kadın,%55,4'ü (n=195) evli, %44,6'sı (n=157) bekadır. Çalışanların %56,8'i (n=200) lisans eğitim derecesine sahiptir. Örneklemin, yaş ortalaması 31.38 iken çalışma yılı ortalaması ise 9.39 yıldır.

### 3.2. Araştırmanın Ölçekleri

**Örgütsel Güven Ölçeği:**Örgütlerde algılanan güven düzeyini belirlemek üzere Jarvenpaa, Knoll, ve Leidner (1998) tarafından geliştirilen 6 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada; Jarvenpaa ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen ölçeğin Furumo (2009)'un çalışmasında yer alan hali kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Akkoç ve arkadaşları(2012) tarafından yapılmıştır.Ölçeğin toplam Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ise  $\alpha=0,92$  olarak belirlenmiştir (Akkoçvd.,2012).Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Araştırmamızda örgütsel güven ölçeğinin geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ancak beşinci ifadenin düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Devam edilen analiz sonucunda 5 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .66 ile .85 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .77 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçekler ile birlikte Tablo 2'de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı  $\alpha=0,77$  olarak bulunmuştur.

**Hemşire İş Doyum Ölçeği:** Hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Muya ve arkadaşları (2014) tarafından, geliştirilen 28 ifade ve dört alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı  $\alpha=0,94$ , alt boyutları için  $\alpha=0,81-0,91$  arasında bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirliği Türe Yılmaz ve Yıldırım (2016) tarafından yapılmıştır. “İşle ilgili olumlu duygular”, “Üstlerden uygun destek”, “İşyerinde



algılanan önem” ve “Keyifli çalışma ortamı” olmak üzere 4 alt boyuttan oluşan ölçeğin toplam Cronbach Alfa değeri  $\alpha=0,90$ , alt boyutları için  $\alpha=0,74-0,93$  arasında saptanmıştır. Ölçek maddeleri 1’den (Kesinlikle katılmıyorum) 5’e (Kesinlikle katılıyorum) kadar sıralanmış olan 5’li likert sistemi kullanılarak puanlanmıştır.

Araştırmamızda hemşire iş doyumunu ölçeğinin geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı ancak 1, 7, 9, 19 ve 22. ifadelerinde düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiş ve analizden çıkarılmıştır. Devam edilen analiz sonucunda ölçeğin faktör yüklerinin .51 ile .88 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .89 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçekler ile birlikte Tablo 2’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0,90$  olarak bulunmuştur.

### 3.3. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için etik kurul izni ve çalışmanın yapıldığı kurumdan izin alınmıştır.

## 4. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve Amos programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Araştırma modelinde yer her iki değişkeninde kabul edilebilir standartlarda uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X <sup>2</sup>	df	X <sup>2</sup> /df ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Örgütsel Güven	21.58	9	2.35	.98	.95	.97	.95	.96	.062
İş Doyumu	94.96	30	3.16	.97	.94	.95	.97	.93	.078

İkinci aşamada ise katılımcıların algıladıkları örgütsel güven, iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Bulgular Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.**Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6
1.Örgütsel Güven	3.472	.888	(.77)					
2.Hemşire İş Doyum Ölçeği	3.838	.567	.147**	(.90)				
3.İşle İlgili Olumlu Duygular	3.813	.546	.140**	.868**	(.73)			
4.Üstlerden Uygun Destek	3.803	.845	.147**	.863**	.675**	(.81)		
5.İşYerinde Algılanan Önem	3.899	.594	.114*	.843**	.697**	.589**	(.71)	
6.Keyifli Çalışma Ortamı	3.836	.776	.100	.860**	.625**	.645**	.676**	(.82)

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , Cronbach Alfa katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Üçüncü aşamada ise değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bu çalışmada örgütsel güven bağımsız değişken iş doyumunu ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 4’de görüldüğü üzere örgütsel güvenin iş doyumunu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = ,147$ ;  $p < .01$ ). Bu kapsamda Hipotez 1 desteklenmiştir.

Örgütsel güvenin iş doyumunun “işle ilgili olumlu duygular” alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = ,140$ ;  $p < .01$ ). Örgütsel güven iş doyumunun “işle ilgili olumlu duygular” alt boyutunu %2 oranında açıklamaktadır ( $R^2 = .019$ ). Bu kapsamda Hipotez 1a desteklenmiştir.

Örgütsel güvenin iş doyumunun “üstlerden uygun destek” alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = ,147$ ;  $p < .01$ ). Örgütsel güven iş doyumunun “üstlerden uygun destek” alt boyutunu %2 oranında açıklamaktadır ( $R^2 = .021$ ). Bu kapsamda Hipotez 1b desteklenmiştir.

Örgütsel güvenin iş doyumunun “iş yerinde algılanan önem” alt boyutu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ( $\beta = ,114$ ;  $p < .05$ ). Örgütsel güven iş doyumunun “iş yerinde algılanan önem” alt boyutunu %2 oranında açıklamaktadır ( $R^2 = .021$ ). Bu kapsamda Hipotez 1c desteklenmiştir.

Örgütsel güvenin iş doyumunun “keyifli çalışma ortamı” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir ( $\beta = ,100$ ;  $p > .05$ ). Bu kapsamda Hipotez 1d reddedilmiştir.

**Tablo 4.** Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	β
Örgütsel Güven	İş Doyumu	.021	.019	7.679**	.147**
	İşle ilgili Olumlu Duygular	.019	.017	6.960**	.140**
	Üstlerden Uygun Destek	.021	.019	7.683**	.147**
	İş Yerinde Algılanan Önem	.013	.010	4.642*	.114*
	Keyifli Çalışma Ortamı	.010	.007	3.521	.100

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada hemşirelerde örgütsel güven algısının iş doyumunu düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla Eskişehir’de faaliyet gösteren bir üniversitenin eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma ile analize dâhil edilen değişkenlerin etkileri regresyon analizi yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile hemşirelere ilişkin algılanan örgütsel güven-iş doyumunu ilişkisine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde hemşirelerin örgütsel güven algısının iş doyumları ile ilişkili olduğu ve iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu hemşireler üzerinde yapılan benzer araştırma bulguları ile uyumludur (Sikorska-Simmons, 2005; Laschinger ve Finegan, 2005; Williams, 2005; Patrick ve Laschinger, 2006; Top, 2012; Coladonato ve Manning, 2017). Örgütsel güvenin iş doyumunun; iş ile ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek ve iş yerinde algılanan önem alt boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak örgütsel güvenin iş doyumunun keyifli çalışma ortamı alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Hemşirelerin keyifli çalışma ortamına ait alt boyutunda; hemşirelerin yoğun mesai akışı, iş-özel yaşam dengesi, izin talepleri ve ücretlerinin yeterli olup olmadığı ile ilişkili ifadeler ile ölçülmeye çalışılan bu tutum üzerinde örgütsel güvenin herhangi bir ilişkisi tespit edilememiştir.

Bu çalışmada örgüte duyulan güvenin, iş doyumunu üzerinde düşük düzeyde olsa da olumlu yönde etkisi olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifade ile örgüte duyulan güven, hemşireler arasında iş doyumuna neden olmaktadır. Herzberg’in Motivasyon-Hijyen Teorisine (1996) göre, bazı içsel ve dışsal (hijyen) faktörler çalışanlarda iş doyumunun oluşmasını sağlamaktadır. Herzberg’in teorisinde yer alan ve varlığı durumunda iş doyumunu engelleyen dışsal faktörler; ücret, statü, örgüt kuralları ve politikası, çalışma koşulları, yönetim anlayışı, denetim,

kişilerarası ilişkiler ve güvenlik faktörlerini içermektedir. Çalışanlarda örgüte karşı oluşan güvenin aynı zamanda bu dışsal faktörlerin varlığına işaret edeceği ve güçlendireceği için hemşirelerde iş doyumsuzluğunun oluşmasını engelleyebileceği ifade edilebilir.

Çalışanların güven duygusuna sahip olması işine ait beklentilerini, iş doyumunu, yetenek ve becerilerini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanın örgüte, liderine, yönetimine ve iş arkadaşlarına güven duyması onun örgütün amaçlarına yönelik doğal çaba harcamasını, işine ilgi duymasını, işine bağlı ve yüksek morale sahip olmasını sağlamaktadır (İşcan ve Sayın, 2010). Bu kapsamda örgütte var olan olumlu tutumların daha fazla iş doyumunu ile sonuçlandığı bu nedenle örgüte duyulan güvenin hemşireler arasındaki olumlu tutumları arttıracığı ve bu durumun da daha fazla iş doyumuna neden olacağı ifade edilebilir.

Örgüte duyulan güven, iş doyumunun sağlanmasında belirleyici niteliğe sahip olması nedeniyle, yönetici hemşirelerin örgütsel güveni tesis edebilecek özellikleri önem kazanmaktadır. Diğer bir ifade ile yönetici hemşirelerin örgütsel güveni oluşturma becerisi hemşirelerde iş doyumunun oluşmasında etkili faktörlerden biri olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütsel güveni oluşturma ve sürdürme becerisi, yönetici hemşirelerin seçiminde bir kriter olarak yer almalıdır.

Araştırma örnekleminin sadece hemşirelerden oluşması ve Eskişehir ilinde yapılmış olması araştırmanın önemli kısıtlarından biridir. Dolayısıyla diğer sağlık personelinin de içinde yer aldığı ve farklı şehirlerde yapılacak araştırmalardan elde edilecek bulgulara ihtiyaç bulunmaktadır. Araştırmanın önemli bir diğer kısıtı da kesitsel bir tasarım kullanılmasıdır. Bu nedenle değişkenlerin ilişkilerini kontrol edebilmek ve nedenselliklerini belirlemek oldukça zorlaşmaktadır. Nedensellik ilişkilerin değerlendirmek için boylamsal araştırmaların yapılması gereklidir. Ayrıca hemşirelerde algılanan örgütsel güvenin iş doyumunu etkileme sürecini açıklayabilmek ve bu etkileme sürecinin nasıl gerçekleştiğini belirleyebilmek için aracı ve düzenleyici etkilerin çalışılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Akdere, M., Gider, O., ve Top, M. (2012). Examining the role of employee focus in the Turkish healthcare industry. *Total Quality Management and Business Excellence*, 23(11-12):1241-1256.
- Akehurst, G., Comeche, J. M., ve Galindo, M. A. (2009). Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME. *Small Business Economics*, 32(3): 277-289.
- Akkoç, İ., ve Çiftçi, A. (2016). Lider-üye etkileşiminin tükenmişliğe etkisinde iş doyumunun aracılık rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (2):193-211.
- Akkoç, İ., ve Türe Yılmaz, A. (2019). The mediating role of trust in the effect of perceived organizational support on job performance in nurses. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(2):327-345. doi: 10.24889/ifede.629870
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1):105-135.
- Al Maqbali, M.A. (2015). Job satisfaction of nurses in a regional hospital in Oman: a cross-sectional survey. *Journal of Nursing Research*, 23(3): 206-216.
- Al-Enezi, N., Chowdhury, R. I., Shah, M. A., ve Al-Otabi, M. (2009). Job satisfaction of nurses with multicultural backgrounds: A questionnaire survey in Kuwait. *Applied Nursing Research*, 22(2): 94-100.
- Aşık, N. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumunun iş doyumuna etkisi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62):206-215 .
- Bahrami, S., Hasanpour, M., Rajaeepour, S., Aghahosseni, T., ve Hodhodineghad, N. (2012). The relationship between organizational trust and nurse administrators' productivity in hospitals. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(6):451-455
- Bal, C.G., ve Gül, N. (2017). Duygusal zeka ve iş tatmini ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(9):50-62.
- Bilginoğlu, E., Yozgat, U., ve Artan, İ.E. (2019). Respect and trust in organizations: a research about their effect on job satisfaction. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12:527-543.
- Boamah, S.A., Read, E.A., ve Laschinger, H.K.S. (2017). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care

- quality: a timelagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5): 1182-1195.
- Caldwell, C., ve Clapham, S.E. (2003). Organizational trustworthiness: An International Perspective. *47(4)*: 349-364.
- Callaway, P. L. (2006). Relationship between organizational trust and job satisfaction: an analysis in the u.s. federal work force, PHD Thesis, Capella University,
- Carayon, P., Wetterneck, T.B., Rivera-Rodriguez, A.J., Hundt, A.S., Hoonakker, P., Holden, R., ve Gurses, A.P. (2014). Human factors systems approach to healthcare quality and patient safety. *Applied Ergonomics*, 45(1):14-25.
- Coladonato, A.R., ve Manning, M.L. (2017). Nurse leader emotional intelligene: How does it affect clinical nurse job satisfaction?. *Nursing Management*, 48(9):26-32.
- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need nonfulfilment, *Journal of Occupational Psychology*, 53(1):39-52.
- 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*, 51:26-36.
- Dignani, L., ve Toccaceli, A. (2013). Nurses and job satisfaction: results of an Italian survey. *Journal of US-China Public Administration*, 10(4): 379-387.
- Dirks, K., ve Ferrin, D. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization Science*, 12(4):450-467..
- Driscoll, J. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21:44-56.
- Elsherbeny, E.E.,ve El-Masry,R. (2018). Job satisfaction among nurses working in mansoura university hospital: effect of socio-demographic and work characteritics. *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, 42(2):227-240.
- Furumo, K. (2009).Impact of conflict and conflict management style on deadbeats and deserters in virtual teams, *Journal of Computer Information Systems*, 49(4):66-73,
- Galup, S.D., Klein, G., ve Jiang, J.J. (2008).The impacts of job characteristics on is employee satisfaction: a comparison between permanent and temporary employees, *Journal of Computer Information Systems*, 48(4): 58-68.
- Griffin, R.F. (1967). A photoelectric radial-velocity spectrometer. *The Astrophysical Journal*, 148:465-476.
- Hassmiller, S. B., ve Cozine, M. (2006). Addressing the nurse shortage to improve the quality of patient care.*Health Affairs*, 25(1):268-274.
- Herzberg, F. (1996). Work and The Nature of Man. World Publishing Company.
- Huber, D. (2006). Leadership and nursing care management. Philadelphia: W.B. Saunders Company.

- Huff, L., ve Kelley, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A seven-nation study. *Organization Science*, 14(1):81-90.
- Inoue, T., Karima, R., ve Harada, K. (2017). Bilateral effects of hospital patient-safety procedures on nurses' job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(3):437-445.
- İşcan, Ö.F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4):195-216.
- Jarvenpaa, S.L., Knoll, K., ve Leidner, D.E. (1998). Is anybody out there? antecedents of trust in global virtual teams. *Journal of Management Information Systems*, 14(4):29-64.
- Javaheri, M.K. (2009). The impact of organizational justice, leader-member exchange (LMX), trust, and psychological empowerment on organizational citizenship behavior (OCB). *Police Human Development Bimonthly*, 6(24):7-24.
- Klaus, S.F., Ekerdt, D.J., ve Gajewski, B. (2012). Job satisfaction in birth cohorts of nurses. *Journal of Nursing Management*, 20:461-471.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses, *Journal of Psychology*, 29:641-666.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., ve Katajisto, J. (2000). Do nurses feel empowered? nurses' assessments of their own qualities and performance with regard to nurse empowerment. *Journal of Professional Nursing*, 18(6):328-335.
- Lapierre, L.M., ve Hackett, R.D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3):539-554.
- Laschinger, H.K.S., ve Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*, 23(1):6-13.
- Lewis, J.D., ve Weigert, A. (1985). Trust as a Social Reality, *Social Forces*, 63:967-985.
- Lines, R., Selart, M., Espedal, B., ve Johansen, S. T. (2005). The production of trust during organizational change. *Journal of Change Management*, 5(2):221-245.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally, Chicago, 1927-1950.
- Lu, H., Barriball, K.L., Zhang, X., ve While, A.E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8):1017-1038.

- Luhmann, N. (1979). *Trust and Power*. Chichester: Wiley.
- Macky, K., Gardner, D., Forsyth, S., ve Cennamo, L. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8):891-906.
- Matzler, K., ve Renzl, B. (2006). The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total Quality Management*, 17(10):1261-1271.
- McAllister, D.J. (1995). Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38:24-59.
- 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.
- Muya, M., Katsuyama, K., Özaki, F., ve Aoyama, F. (2014). Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 11(3):160-170.
- O'Dowd, A. (2008). Staffing and poor team work are letting maternity services down. Says report. *British Medical Journal*, 337.
- Patrick, A., ve Laschinger, H.K.S. (2006). The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 14(1):13-22.
- Pillai, R., Schriesheim, C.A., ve Williams, E.S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: a two-sample study. *Journal of Management*, 25 (6):897-933.
- Querstein, V., Mcaffé, R.B., ve Glassman, M. (1992) The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8):859-873.
- Robbins, S.P., ve Judge T.A. (2011). *Organizational Behavior*, Fourteenth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., ve Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*, 12.Edition, New Jersey, Prentice-Hall.
- Romeike, P.D., Nienaber, A.M., ve Schewe, G. (2016). How differences in perceptions of own and team performance impact trust and job satisfaction in virtual teams. *Human Performance*, 29(4):291-309.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B. Burt R.S., ve Camerer, C.F. (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
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*, Canada, John Wiley and Sons, Inc.
- Sellgren, S.F., Kajermo, K.N., Ekvall, G., ve Tomson, G. (2009). Nursing staff turnover at a Swedish university hospital: An exploratory study. *Journal of Clinical Nursing*, 18 (22):3181-3189.



- Semachew, A., Belachew, T., Tesfaye, T., & Adinew, Y.M. (2017). Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: institution-based cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 15(1):31. doi: 10.1186/s12960-017-0204-5.
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*, 45(2):196-205.
- Tekingündüz, S., Top, M., Tengilimoğlu, D., ve Karabulut, E. (2015). Effect of organisational trust, job satisfaction, individual variables on the organisational commitment in healthcare services. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(5-6):522-541.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *Journal of the School of Business Administration*. 41(2):258-277.
- Türe-Yılmaz, A., ve Yıldırım, A. (2016). Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliği, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3):158-168.
- Ülker, G. (2008). Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının yönetici ve örgüte duyulan güven üzerindeki etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16):188-208.
- Velez, P., ve Strom, T. (2012). Effects of organizational trust. *Organization Development Journal*, 30(2):39-50.
- Wells, J., Manuel M., ve Cuning G. (2011). Changing the model of care delivery: Nurses perceptions of job satisfaction and care effectiveness. *Journal of Nursing Management*, 19 (6):777-785.
- Williams, C.C. (2005). Trust diffusion: The effect of interpersonal trust on structure, function, and organizational transparency. *Business & Society*, 44(3):357-368.
- Wong, C.S. , Wong, P.M., ve Law, K.S. (2007). Evidence on the practical utility of wong's emotional intelligence scale in Hong Kong and Mainland China. *Asia Pacific Journal of Management*, 24(1):43-60.
- Yanık, O., ve Naktiyok, A. (2017). Etik (Ahlaki) Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15): 297-324.