

İşletmelerde Çoklu Liderlik Faktörünün Örgütsel Güven ile İlişkisi: Bir Sağlık İşletmesi Örneği

The Relationship of Multiple Leadership Factors with Organizational Trust in Businesses: A Healthcare Business Example

Edibe Asuman ATILLA^a Ravil TAGHIYEV^b

^aAnkara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye. asuman.atilla@hbv.edu.tr

^bAnkara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, Türkiye. taghiyev.ravil@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel güven Liderlik Hastanelerde Örgütsel Güven Hastanelerde Liderlik Gönderilme Tarihi 22 Nisan 2025 Revizyon Tarihi 15 Haziran 2025 Kabul Tarihi 20 Haziran 2025 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yöntem – Çalışma İstanbul’da hizmet veren özel bir hastanede kolayda örnekleme yöntemiyle, ankete katılımı gönüllü kabul eden bireylerle yüz yüze anket yöntemi uygulanarak yapılmıştır. Araştırmaya 160 sağlık çalışanı katılmış, 4 kişinin verileri eksik olduğundan değerlendirme dışı tutulmuştur. Katılımcıların cevaplamaları için öncelikle bazı demografik bilgiler sorulmuş, sonrasında ise Cummings ve Bromiley tarafından geliştirilen örgütsel güven ölçeği ile Bass ve Avolio tarafından geliştirilen liderlik davranışlarını belirleyen ölçek kullanılmıştır. Ölçeklere ait güvenirlik analizleri Cronbach’s Alpha analizi ile incelenmiştir. Faktörler arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi; bulunan ilişkilerin rastlantısal olup olmadığını anlamak için regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular – Yapılan analizler sonucunda örgütsel güven ile dönüşümcü liderlik faktörü arasında zayıf, negatif yönlü bir ilişki ($r = -.336$; $p = 0,000 < 0.01$), örgütsel güven ile sürdürümcü liderlik faktörü arasında orta, pozitif yönlü bir ilişki ($r = .500$; $p = ,000 < 0.01$) tespit edilmiştir. Tartışma – Çalışmadan elde edilen sonuçlar aynı konuda daha önce yapılan araştırmalar ile benzerlikler ve uyumlu sonuçlar ortaya koymuştur. Bununla birlikte tam serbestlik tanıyan liderlik ile örgütsel güven arasında bir ilişkinin olmaması önceki çalışmalardan farklılık göstermektedir. Bu nedenle daha sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı ön görülmektedir. Çalışma özel bir hastanede yapıldığından bundan sonraki çalışmalarda devlet hastanesinde çalışanlar üzerinde de yapılarak özel-devlet karşılaştırması yapılması önerilmektedir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Trust Leadership Organizational Trust in Hospitals Leadership in Hospitals Received 22 April 2025 Revised 15 June 2025 Accepted 20 June 2025 Article Classification: Research Article	Purpose – The study aims to examine the relationship between healthcare workers' organizational trust levels and their leadership styles. Design/methodology/approach – For this purpose, a survey was conducted with employees of a private hospital in Istanbul. A total of 160 healthcare workers voluntarily participated in the study. Data from 4 participants were excluded due to incomplete responses. Participants were first asked some demographic questions, followed by the Organizational Trust Scale developed by Cummings and Bromiley, and the Leadership Behavior Scale developed by Bass and Avolio. The reliability of the scales was examined using Cronbach's Alpha analysis. Correlation analysis was performed to test the relationship between the factors, and regression analysis was conducted to determine whether the relationships found were statistically significant. Findings – The analysis revealed a weak, negative correlation between organizational trust and the transformational leadership factor ($r = -0.336$; $p = 0.000 < 0.01$) and a moderate, positive correlation between organizational trust and the transactional leadership factor ($r = 0.500$; $p = 0.000 < 0.01$). Discussion – The results of this study are consistent with previous research on the same topic. However, the lack of a relationship between laissez-faire leadership and organizational trust differs from earlier studies, suggesting that further research could contribute to the field. Since the study was conducted in a private hospital, future research should also be conducted with employees of public hospitals to allow for a comparison between private and public sectors.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Atilla, E. A., Taghiyev, R. (2025). İşletmelerde Çoklu Liderlik Faktörünün Örgütsel Güven ile İlişkisi: Bir Sağlık İşletmesi Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 1568-1579.

1. GİRİŞ

Küresel köy haline gelen dünyada rekabet, tüm işletmeler için stratejik bir öneme sahip olmuştur. Artan teknoloji kullanımına rağmen, insan kaynakları ve örgütsel güven rekabette kilit faktörler haline gelmiş ve örgütle çalışanlarından daha fazla şey talep eder hale gelmiştir (Bayın vd., 2015:49). Örgütsel güven, çalışanların yönetime duyduğu olumlu beklentiler (Akpolat ve Oğuz, 2022:243) ve diğer insanlara güven duyma seviyesidir (Maynard, 2006:166). Bu güvenin oluşmasında liderlik önemli bir rol oynar; etkili liderlik, çalışanların örgüte olan güvenini artırır. Araştırmalar, liderlik ile örgütsel güven arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Liderlerin, örgüt üyelerini ortak bir amaca yönlendirme ve motive etme yetenekleri, örgütsel güvenin oluşmasında kritik bir öneme sahiptir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların beklenen düzeyde performans sergilemeleri, yalnızca bireysel yetkinliklerine değil, aynı zamanda liderlik süreçleriyle ne ölçüde yönlendirildikleri ve motive edildiklerine de bağlıdır. Etkili bir liderlik, çalışanların potansiyellerini gerçekleştirmeleri, iş hedeflerine odaklanmaları, kurumsal amaçlara yönelik tutum geliştirmeleri ve örgütsel güvenin sağlanması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, liderin rehberliği ve teşvik edici tutumu, çalışan performansının sürdürülebilirliği üzerinde doğrudan belirleyici bir etkiye sahip olduğu gibi (Çelik, 2023: 329) çalışanların örgüte duydukları güven üzerinde de bir etkiye sahip olabilmektedir. Liderin, örgüt üyelerini ortak hedefler doğrultusunda ikna edebilmesi, onları bu hedeflere yönlendirebilmesi, geleceğe ilişkin vizyonlarıyla motive edebilmesi ve örgüt üyelerinin örgüte olan güvenlerini sağlaması etkili liderlik sürecinin temel bileşenlerinden biridir. Bu yetkinlikler, yalnızca örgütsel uyumu ve iş birliğini artırmakla kalmaz; aynı zamanda çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirir, değişime açık bir kültürün oluşmasına katkı sağlar ve uzun vadeli başarıyı mümkün kılar. Dolayısıyla liderin ikna kabiliyeti, yönlendirici rolü ve vizyoner yaklaşımı, örgütsel etkinliğin artırılmasında hayati bir öneme sahiptir (Aykanat, 2010: 154). Bu doğrultuda, örgütsel güvenin oluşumunda etkili olabilecek faktörler dikkate alınarak, bu çalışmada liderlik tarzları ile örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada liderlik tarzları bağımsız değişken, örgütsel güven ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve aralarındaki ilişki ampirik veriler ışığında analiz edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Güven

Güven, bir bireyin başkasının sözlerine, eylemlerine ve kararlarına inanması ve bunlara dayanarak hareket etme isteği olarak tanımlanmıştır (Deutsch vd., 2011:94). TDK tarafından çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu (www.tdk.gov.tr) şeklinde tanımlanan güven Huff ve Kelley'e göre, bir tarafın diğer bir tarafın eylemlerine karşı savunmasız olmaya istekli olmasıdır (Huff ve Kelley 2003: 82). 1950'li yıllardan itibaren güven kavramı, bilim adamları tarafından yönetsel ve örgütsel konularda incelenmeye başlanmıştır. Güven, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, ekonomi, antropoloji, tarih ve sosyobiyoloji gibi sosyal bilimlerin çeşitli dallarında ilgi gören bir kavramdır. Mishra tarafından geliştirilen modelde güven dört ana boyutta ele alınmıştır. Bunlar yetkinlik, açıklık, doğruluk ve güvenilirliktir. Ellis ve Shockley-Zalabak bu boyutlara kimliklendirme boyutunu da ekleyerek beş boyuta çıkarmışlardır (Ellis ve Shockley-Zalabak, 2001: 384).

Yetkinlik: Çalışanın beklenen işi standarda uygun yapıp yapamadığını, diğer bir ifadeyle çalışanın kendi işini en iyi şekilde yapabileceğine dair kendi yeteneklerine olan inancıdır (Durukan vd., 2010 :414).

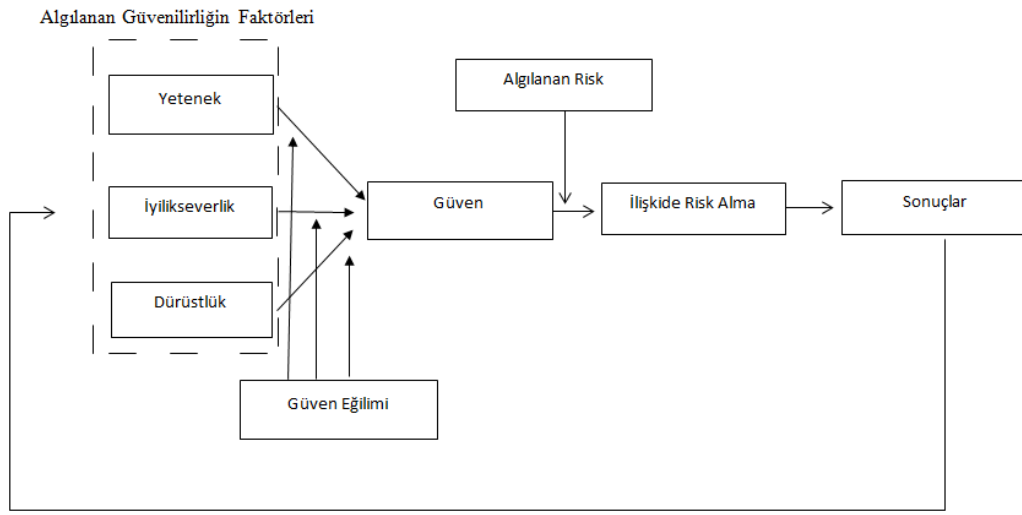
Açıklık: Sürdürülebilir bir güven ortamı için örgüt çalışanların mesleği yapabilecek yeterliliğe sahip olmasının yanı sıra ilişkilerde dürüstlikle beraber açıklık ve şeffaflığı ifade eder (Ercan, 2006: 741).

Doğruluk: Örgütte ast-üst ilişkilerinde veya astlar arası ilişkilerde güven duygusunun oluşmasında belki de en önemli değişken olan doğruluk (Demirkaya ve Kandemir, 2014: 267), örgüt kültüründe güvenin güçlenmesi ve sürdürülebilirliği için temel bir unsurdur.

Güvenilirlik: Astların, şartlar ne olursa olsun yöneticisinin vereceği kararlarda çalışanlar lehine kararlar vereceğine inanması, çalışanlara zarar verebilecek kararlara imza atmayacağına inanılmasını ifade eder (Altuntaş vd., 2020: 89).

Kimliklendirme: Örgüt üyelerinin kendilerini örgüte ait hissetmeleri, örgütün bir parçası olmaları, örgütten bahsederken kullandığı ifadeler ve içinde bulunduğu örgütten övgü ile bahsetmelerini ifade eder (Cinnioğlu ve Ertoğrul, 2022: 2602).

Güven oluşturmak ve bu güveni geliştirmek örgütler için uzun zaman alır. Kırılgan bir yapıya sahip olan güven, çalışanların olumlu deneyimleri sonucu oluşur. Örgütlerde yüksek güven düzeyi, iş memnuniyeti, moral, motivasyon ve performansı olumlu yönde etkiler. Güven ortamı, kalıcı çözümler için gereklidir (Reina ve Reina, 2010: 8). Örgütsel güven, bireyler, gruplar ve örgütler arası ilişkilerde gelişebilir (Akçay, 2020: 33). Mayer, Davis ve Schoorman, güvenen ve güvenilen bireylerin özelliklerini detaylı inceleyerek güven ilişkisini açıklayan bir model geliştirmiştir. Bu model, güven ilişkisini etkileyen faktörleri analiz eder ve güvenen bireylerin karşı tarafın belirli özelliklerine odaklanarak güven oluşumunu inceler (Ayduğ, 2014: 39).



Şekil 1 : Mayer, Davis ve Schoorman'ın Örgütsel Güven Modeli

Kaynak: (Mayer vd., 1995:715)

Mayer ve arkadaşları bu modelde, güvenen tarafın güven duyma nedenlerini anlamak için, güvenilen tarafın yetkinlik, dürüstlük ve niyet gibi özelliklerini değerlendirmenin önemine vurgu yapmışlardır. Aynı zamanda, güvenen bireylerin risk alma eğilimleri ve güvenme isteklilikleri de bu modelde dikkate alınmıştır. Bu kapsamlı yaklaşım, güven ilişkisinin dinamiklerini ve bileşenlerini anlamak için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

2.1.1. Örgütsel Güvenin Etkileşim Türleri

Özgüven: Özgüven, bireyin yetenek, bilgi ve kişisel özelliklerine duyduğu inancı ifade eder (Solomon ve Flores, 2001: 118). Yüksek özgüven, moral ve motivasyonu artırırken, düşük özgüven iş başarısını olumsuz etkiler.

Kişilerarası Güven: Yöneticiye güven ve iş arkadaşlarına güven şeklinde ikiye ayrılır (Derin, 2017: 53). Çalışanlar, yöneticilerinin etik ve adil tutumlarına dayanarak yöneticilerine; mesai arkadaşlarının niyetlerine ve yetkinliklerine bakarak da iş arkadaşlarına güven duyarlar (Şimşek, 2020: 16).

Örgüte Güven: Örgüte güven, çalışanların örgütün taahhütlerini yerine getireceğine ve adil bir işleyişe sahip olduğuna dair inancıdır (Gültekin ve Ulusoy, 2022: 75). Bu güven, çalışanların işe odaklanmasını ve kendilerini örgüte ait hissetmelerini sağlar (Ayça, 2023: 303).

Sisteme Güven: Sisteme güven, örgütün tüm yapısına duyulan inançtır ve yasal düzenlemelerin, kültürel sistemlerin meşruluğuna dayanır (Başak, 2010: 57). Kişiler arası güvenin zayıflaması sistem güvenliğini de olumsuz etkiler (Baş, 2020: 10).

2.2. Liderlik

Liderlik, bireylerin, grupların veya organizasyonların hedeflere ulaşmak için diğer insanları etkileyerek yönlendirme sürecidir. Fransızca "leader" kelimesinden türeyen lider, TDK tarafından önder olarak tanımlanmıştır (www.tdk.gov.tr). İnsanların deneyimlerini tanımlama yetilerini başkalarına teslim etmelerini içeren liderlik diğer bir ifadeyle bir veya birden fazla bireyin başkalarının gerçekliğini şekillendirmesi ve tanımlaması sürecidir (Akyazı, 2020: 7). Yukl'a göre liderlik, bireylerin, grupların veya organizasyonların hedeflere ulaşmasını sağlamak amacıyla başkalarını etkileme, motive etme ve yönlendirme sürecidir (Yukl, 1999: 287).

2.2.1. Liderlik Tarzları

Liderlik tarzları üç ana başlık altında incelenir: dönüşümcü, sürdürümcü ve tam serbestlik tanıyan liderlik.

Dönüşümcü Liderlik: Dönüşümcü liderlik, ilk defa Burns tarafından ortaya atılmış ve Bass tarafından geliştirilmiştir. Bu liderlik tarzı, takipçileri ilham verici yollarla motive eder, entelektüel uyarım sağlar ve enerjilerini artırarak harekete geçirir. Bu liderler, vizyon ve misyon bilinci oluşturarak bireylerin kişisel çıkarlarını aşmalarını sağlar (Bass, 1990:25).

Sürdürümcü Liderlik: Sürdürümcü liderlik, lider ve çalışanlar arasında bir alışveriş olarak tanımlanır. Bu liderlik tarzında ödülleri ve cezalar ön plandadır. Lider, beklentilerini açıkça bildirir ve performans karşılığında ödül vaat eder (Budak ve Budak, 2004:241). Burns, sürdürümcü ve dönüşümcü liderliği birbirine zıt olarak değerlendirir (Baloğlu vd., 2009:460).

Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı: Tam serbestlik tanıyan liderlik, üyelerine geniş bir özerklik sağlayarak inisiyatif almalarını ve yaratıcılıklarını geliştirmelerini teşvik etmeyi hedefler (Yukl, 1999: 292). Bu liderlik tarzı, liderin astlarıyla etkileşimde bulunmadığı ve yönetim yetkisini minimumda kullandığı bir tarz olarak tanımlanır (Uğur ve Uğur, 2021: 266). Bu liderlik yaklaşımı, izleyicilere geniş bir özerklik tanıyarak, onların kendi amaç, plan ve programlarını belirlemelerine olanak sağlar (Eren, 2001: 453). Ancak, bu tür liderlikte liderin olaylara proaktif müdahale etmekten kaçınması, örgütte stres faktörlerini artırabilir (Akçit vd., 2018:215).

2.3. Hastanelerde Örgütsel Güven ve Liderlik

Teknolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda yaşanan değişimler, çalışma hayatında karmaşık bir yapı yaratmakta ve işletmelerin rekabet avantajını sürdürebilmeleri için beklentileri en iyi şekilde karşılamalarını gerektirmektedir. Çalışan davranışları ile sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı, sürdürülebilir rekabet avantajı ve başarı için kritik öneme sahiptir. Çalışanların olumlu tutum ve davranışları işletme başarısını büyük ölçüde etkilemekte ve bu durum da pozitif örgütsel davranış çalışmalarını tetiklemektedir. Özellikle farklı meslek gruplarının bir arada çalıştığı sağlık kurumları gibi kurumlarda çalışan davranışlarının incelenmesi büyük önem taşımaktadır (Ersan, 2018:37). Kompleks ve büyük bir yapıya sahip olan hastanelerin amaçlarına ulaşabilmesi için insan gücü ve maddi kaynaklarını en uygun şekilde kullanmaları gerekir (Can ve İbicioğlu, 2008:259). Bu nedenle örgütsel güven ve liderlik kavramı hastane yönetimi ve çalışanları için önem arz etmektedir.

Örgütsel güven, sağlık sektöründe ekip çalışmasının etkinliği açısından kritik öneme sahiptir. Her hastanın tedavi, bakım, teşhis ve kontrol süreçleri farklılık gösterdiğinden, sağlık çalışanlarının örgütsel güvenlerinin artırılması yönetimin temel konuları arasında yer almalıdır (Ersan, 2018:38). Çalışanların birbirlerine ve kurumlarına duydukları güven, çalışanların hem performansını hem de iş doyumunu artırarak, çatışmaları da minimum düzeye indirir (Halıcı vd., 2015: 185). Hastanelerde örgütsel güvenin düşük olması ise performans olumsuz etkileyerek, örgüt üyelerinin kendilerini değersiz hissetmelerine, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmemelerine neden olarak hem örgütsel performansı hem de yönetsel süreci olumsuz etkilemektedir (Ayden ve Özkan, 2014:151). Dolayısıyla örgütsel güvenin sağlanmasında hastane yönetimine büyük görev düşmektedir.

Hastaneler, yoğun insan ilişkileri ve karmaşık teknolojileri içermesi nedeniyle yönetsel sorunlar yaşayabilir (Keklik, 2012: 81). Değişimlerin hızlanması ve giderek artan rekabet (Kördeve, 2017: 160), hastanelerde liderlik kavramını daha da önemli hale getirmektedir (Özdemir vd., 2019:2895). Sağlık kurumlarında liderler, hem çalışanların hem de organizasyonun bugünü ve geleceğini etkileyen kritik unsurlardır (Yiğit ve Alaoğlu,

2021:328). Liderler, sağlık personelinin güçlendirir, çalışanlar arasında karşılıklı güven ortamı yaratır ve hasta bakım kalitesini yükseltir (Uysal vd., 2012:27). Sağlık işletmelerinin verdikleri hizmetlerde başarı elde edebilmesi, personelinin etkili ve verimli kullanımı ile yakından ilgilidir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005: 377).

Hizmet işletmeleri olan hastanelerde, teknoloji ne kadar ileri düzeyde olursa olsun, bu teknolojileri kullanan ve onu verimli hale getiren yine insan kaynağıdır (Örücü ve Teker, 2014: 74). İnsan kaynağının etkili bir şekilde çalışması ve harekete geçirilmesi, ancak etkili bir liderle mümkündür. Etkili bir lider olmadığında, sağlık çalışanlarının motivasyonu ve performansı olumsuz yönde etkilenir. Ayrıca, kompleks bir yapıya sahip olan hastanelerde yaşanan sorunlara çözümler bulmak ve hastane hizmetlerinin sürekli gelişmesini sağlamak için etkili, yaratıcı, vizyoner, motive edici, bilgili ve ilkel liderlerin varlığı son derece önemlidir (Koçak ve Özüdoğru, 2012: 78). Liderler, çalışanların motivasyonunu ve performansını (Öztürk vd. 2017: 384) artırmada da etkili bir rol üstlenirler (Akbolat vd. 2013: 46). Bu nedenle, hastane yönetiminde liderlik vasıflarına sahip olmak, operasyonel verimliliği, çalışan memnuniyetini ve hasta bakım kalitesini artırır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli/Hipotezleri

Bu araştırma, zaman ve erişim kısıtları nedeniyle nicel araştırma kapsamında yürütülmüş olup, örneklem seçimi için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama süreci ise 01-31 Temmuz tarihleri arasında İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir hastanede anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Kolayda örnekleme, araştırmacının yargısına bağlı olarak ana kütle içerisinde seçilen örneklerin belirlenmesi şeklinde gerçekleştirilen tesadüfi olmayan bir örnekleme yöntemidir. Bu yöntemde veriler, ana kütleden en kolay, hızlı ve ekonomik biçimde toplanmaktadır (Haşiloğlu vd., 2015 :20).

Örgütsel güven ile liderlik tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlayan çalışmada hipotezler aşağıdaki gibi kurulmuştur;

H1: Örgütsel güvenin oluşması ile Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik Tarzı arasında anlamlı bir ilişki vardır

H2: Örgütsel güvenin oluşması ile Sürdürümcü (Transaksiyonel) Liderlik Tarzı arasında anlamlı bir ilişki vardır

H3: Örgütsel güvenin oluşması ile Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik Tarzı arasında anlamlı bir ilişki vardır

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, İstanbul'da hizmet veren özel bir hastanede görev yapan 230 personel oluşturmaktadır. Bu 230 kişilik evreni temsil edecek örneklem büyüklüğü, %95 güven aralığı ve %5 hata payı öngörülerek 144 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu durum, örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebilmesi için belirli güven düzeyleri ve hata payları çerçevesinde hesaplamalar yapılması gerektiğini vurgulayan literatürle de uyumludur (Creswell, 2014:142; Özdamar, 2001:259). Ayrıca, kolayda örnekleme yönteminde örneklem büyüklüğünün yeterli olması, temsiliyet açısından önemli bir güçlendirme olarak değerlendirilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:50). Evreni oluşturan 230 kişinin tamamına elektronik ortamda ve yüz yüze anket uygulanmış, toplamda 160 kişi anket sorularını yanıtlamış, 4 kişinin anketi eksiklikler nedeniyle değerlendirme dışı bırakılmış ve 156 kişinin anketi değerlendirmeye alınmıştır. Çalışma zaman kısıtından ve yasal izin güçlüğünden dolayı 01-31 Temmuz tarihleri arasında olduğundan ve katılım gönüllü olduğundan 156 kişi ile sınırlı kalmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada hastane personelinin örgütsel güven düzeyinin ölçmek için, Cummings ve Bromiley tarafından 1996'da geliştirilen ve 12 sorudan oluşan Örgütsel Güven Envanterinin kısa formu (Cummings ve Bromiley, 1996) kullanılmıştır. Hastane personelinin liderlik davranışlarını ölçebilmek için ise Bass ve Avolio tarafından 1980 yılında geliştirilen, 1995 yılında Form 5X veya MLQ 5X olarak adlandırılan ve 36 sorudan oluşan Çok Faktörlü Liderlik Anketi kullanılmıştır (Avolio ve Bass, 2001). 5'li Likert ölçeği kullanılan ölçeklerde "1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3 Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir. Bu nedenle cevaplar 5 değerine yaklaştıkça örgütsel güven düzeyi

en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Çalışma için Ankara Hacı Bayram Üniversitesi Etik Kurulu'nun 20.01.2025 tarih ve 323538 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 22.0 yardımıyla çözümlenmiştir. Analizler, % 5 anlamlılık düzeyi (p) ve %95 güven aralığı düzeyine göre açıklanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin rastlantısal olup olmadığını anlamak için regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Katılımcılara ait tanımlayıcı özellikler ve bulgular aşağıdaki gibidir;

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik özellikler

		Frekans	Yüzde
Yaş	18-24 Yaş	41	26,3
	25-44 Yaş	73	46,8
	45 Yaş ve Üzeri	42	26,9
	Toplam	156	100,0
Cinsiyet	Erkek	56	35,9
	Kadın	100	64,1
	Toplam	156	100,0
Medeni Durum	Evli	83	53,2
	Bekar	73	46,8
	Toplam	156	100,0
Öğrenim Durumu	Lise	34	21,8
	Önlisans	46	29,5
	Lisans	46	29,5
	Y.Lisans ve Üzeri	30	19,2
	Toplam	156	100,0
Meslek	Doktor	17	10,9
	Yardımcı Sağlık Personeli	71	45,5
	İdari Personel	68	43,6
	Toplam	156	100,0
Çalıştığınız Birim	Sağlık Hizmetleri	94	60,3
	İdari Birimler	36	23,1
	Destek Hizmetleri/Teknik Birimler	26	16,7
	Toplam	156	100,0
Sağlık Sektöründe Çalıştığınız Toplam Süre	1-3 Yıl Arası	56	35,9
	4-10 Yıl Arası	43	27,6
	11 Yıl ve Üzeri	57	36,5
	Toplam	156	100,0
Bu Hastanedeki Çalışma Süreniz	1-3 Yıl Arası	75	48,1
	4-10 Yıl Arası	55	35,3
	11 Yıl ve Üzeri	26	16,7
	Toplam	156	100,0
Çalıştığınız Birimdeki Toplam Süreniz	1-3 Yıl Arası	77	49,4
	4-10 Yıl Arası	59	37,8
	11 Yıl ve Üzeri	20	12,8
	Toplam	156	100,0

Tablo 1’de de görüldüğü üzere çalışmaya 56 (%35,9) erkek, 100 (64,1) kadın olmak üzere toplam 156 kişi katılmıştır. Katılanların 41’i (%26,3) 18-24 yaş, 73’ü (%46,8) 25-44 yaş ve 42’si (%26,9) 45 yaş ve üzeridir. 83 kişi (%53,2) evli, 73 kişi (%46,8) bekaardır. Lise mezunu 34 (%21,8), Önlisans mezunu 46 (%29,5), Lisans mezunu 46 (%29,5), Yüksek Lisans ve üzeri 30 kişidir (%19,2). Meslek durumuna bakıldığında doktor sayısı 17 (%10,9), yardımcı sağlık personeli 71 (%45,5), idari personel 68 kişidir (43,6). Çalışanların 94’ü (%60,3) sağlık hizmetleri, 36’sı (%23,1) idari birimler ve 26’sı (%16,7) destek hizmetleri/teknik birimlerdir. Sağlık sektöründe çalışma yıllarına göre ise dağılım; 1-3 yıl arası 56 (%35,9), 4-10 yıl arası 43 (%27,6), 11 yıl ve üzeri ise 57 kişidir (% 36,5). Şu andaki hastanede çalışma yıllarına göre dağılım 1-3 yıl arası 75 (%48,1), 4-10 yıl arası 55 (%35,3), 11 yıl ve üzeri 26 kişidir (%16,7). Mevcut çalıştığı birimdeki çalışma sürelerine göre dağılım ise 1-3 yıl 77 (%49,4), 4-7 yıl 59 (%37,8), 11 yıl ve üzeri ise 20 kişidir (%12,8).

Analizler, % 5 anlamlılık düzeyi (p) ve %95 güven aralığı düzeyine göre açıklanmıştır. Örgütsel güven ölçeğine ait hesaplanan Cronbach’s Alpha güvenirlilik katsayısı ,904 ve çoklu liderlik ölçeğine ait hesaplanan Cronbach’s Alpha güvenirlilik katsayısı ise ,870 bulunmuştur. Literatüre göre “Yüksek derecede güvenilir bulunan ölçeği, oluşturan soruların, yapılan araştırmanın doğruluğunu ortaya çıkarabilecek nitelikte, birbirleriyle ilişkili, tutarlı, anlaşılır ve yeterli sayıda olduğunu göstermektedir. Araştırma, ilgilenilen sorunları büyük oranda yansıtmaktadır.

Çalışmada örgütsel güven faktörü ile dönüşümcü liderlik, sürdürümcü liderlik ve tam serbestlik tanıyan liderlik tarzı faktörleri arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Korelasyon Analizi

		Örgütsel Güven	Dönüşümcü Liderlik	Sürdürümcü Liderlik	Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik
Örgütsel Güven	Pearson Correlation	1	-,336**	,500**	,054
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,506
	N	156	156	156	156
Dönüşümcü Liderlik	Pearson Correlation	-,336**	1	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	,000		1,000	1,000
	N	156	156	156	156
Sürdürümcü Liderlik	Pearson Correlation	,500**	,000	1	,000
	Sig. (2-tailed)	,000	1,000		1,000
	N	156	156	156	156
Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik	Pearson Correlation	,054	,000	,000	1
	Sig. (2-tailed)	,506	1,000	1,000	
	N	156	156	156	156

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır (2-tailed).

Yapılan analiz sonucunda %1 anlamlılığa göre tablo 2’de görüldüğü üzere örgütsel güven faktörü ile dönüşümcü liderlik ve sürdürümcü liderlik faktörleri arasında ilişki tespit edilmiştir. Buna göre; örgütsel güven ile dönüşümcü liderlik faktörü arasında zayıf, negatif yönlü bir ilişki ($r = -,336$; $p = 0,000 < 0.01$), örgütsel güven ile sürdürümcü liderlik faktörü arasında orta, pozitif yönlü bir ilişki vardır ($r = ,500$; $p = ,000 < 0.01$). Örgütsel güven ile tam serbestlik tanıyan liderlik arasında ise herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bulunan bu ilişkilerin rastlantısal olup olmadığını anlamak için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3. Model Özeti

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Tahmini standart hata
1	,603a	,363	,355	, 80330445

a. Belirleyiciler: (sabit), Sürdürümcü Liderlik, Dönüşümcü Liderlik

Bağımsız değişken olarak belirlenen dönüşümcü liderlik, bağımlı değişken olan örgütsel güven faktörüne ait varyansı %36,3 düzeyinde açıklamaktadır.

Tablo 4. ANOVAa

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1 Regression	56,269	2	28,135	43,600	,000 b
Residual	98,731	153	,645		
Total	155,000	155			

a. Bağımlı değişken: Örgütsel Güven

b. Bağımsız değişken: (sabit), Sürdürümcü Liderlik, Dönüşümcü Liderlik

Anova tablosunun anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. $F(2,153) = 43,600$; $p < 0,01$.

Tablo 5. Katsayılar Tablosu

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar		t	Sig.
	B	Hata Standart	Beta			
1 (Sabit)	-1,930	,064			,000	1,000
Dönüşümcü Liderlik	-,336	,065	-,336		-5,209	,000
Sürdürümcü Liderlik	,500	,065	,500		7,750	,000

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Güven

Katsayı tablosunda, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeyleri görülmektedir. Buna göre bağımlı değişken olan örgütsel güven faktörü ile hem bağımsız değişken olan dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki hem de sürdürümcü liderlik arasındaki ilişki $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiş, H3 hipotezi kabul edilmemiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada hastane personelinin örgütsel güven ve liderlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda hastane personelinin örgütsel güveni ile dönüşümcü liderlik faktörü arasında zayıf, negatif yönlü bir ilişki, örgütsel güven ile sürdürümcü liderlik faktörü arasında orta, pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada dönüşümcü liderliğin ve sürdürümcü liderliğin, örgütsel güveni anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte tam serbestlik tanıyan liderlik ile örgütsel güven arasında ise herhangi bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Başka bir araştırmada da dönüşümcü liderliğin örgütsel güven ile pozitif ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır (Bükeç ve Dalmış, 2022: 91). Yine Cemaloğlu ve Kılınç tarafından yapılan çalışmada da liderlik stilleri ile örgütsel güven algısı arasında ise pozitif yönlü ilişkilerin olduğu saptanmıştır (Cemaloğlu ve Kılınç, 2012: 148). Özkul ve arkadaşları da dönüşümcü, sürdürümcü, serbestiyetçi liderlik tarzları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları arasında orta

düzeyde anlamlı ilişkiler belirlemiştir (Özkul vd., 2022:592). Bu sonuç dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik bakımından araştırma bulgularını desteklerken tam serbestlik tanıyan liderlik açısından ise farklılık arz etmektedir.

Bununla birlikte Çayak yaptığı çalışmada liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarının örgütsel güven ölçeği ile $p<.01$ düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu (Çayak, 2022:143); Çelik, demokratik liderlik davranışlarını gösterme düzeyiyle örgütsel güven arasında pozitif ve orta derecede anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu (Çelik, 2016:72); Demircan, dönüştürücü liderlik örgütsel güveni etkilediği (Demircan ve Ceylan, 2003:142); Kaya ve Öcal, dönüştürücü liderlik örgütsel güven arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu (Kaya ve Öcal, 2023:21); Acar ve ark. hizmetkâr liderlik ve örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Acar vd., 2018:158) sonucuna varmışlardır.

Yine yapılan diğer araştırmalarda babacan liderlik ile örgütsel güven arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi (Okçu vd.,2020:762), demokratik-katılımcı liderliğin yöneticiye güven üzerinde, serbestiyetçi liderliğin örgüte güven üzerinde anlamlı bir etkisi (Oran, 2018:231), katılımcı liderliğin örgütsel güven ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi (Sökmen vd., 2021:2750), dönüştürücü liderlik ve örgütsel güven algılarında anlamlı bir farklılık olduğu (Şimşek, 2020:190; Top vd., 2010: 223), dönüştürücü liderlik ile örgütsel güven arasında pozitif yönlü kuvvetli ilişkisi olduğu (Şimşek, 2020: 191) tespit edilmiştir. Yapılan tüm çalışmalar, bu çalışmayla benzer sonuçlar göstermektedir. Bu da yapılan çalışmanın sonucunu diğer çalışmalarca da desteklendiğini göstermektedir.

Bu araştırmada elde edilen bulgular, örgütsel güven ile dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik tarzları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Literatürde de benzer sonuçlar bulunmakla birlikte, tam serbestlik tanıyan liderlik tarzı ile ilişki bulunmaması bazı farklılıkları ortaya koymaktadır. Çalışmanın sınırlılıkları ve sadece bir özel hastane çalışanları üzerinde yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda, farklı hastane türleri ve daha geniş örneklemelerle yapılacak araştırmaların sonuçların genellenebilirliğini artıracak ve literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, A., Korkmaz, E. V., & Özgül, D. (2018). Yiyecek içecek işletmelerinde hizmetkar liderler ve örgütsel güven, Konya-Beyşehir Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (39), 151-159.
- Akbolat, M., Işık, O., & Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (11), 35-50.
- Akçay, Ö. (2020). The relations of leader-member exchange with organizational social capital: the role of perceived organizational trust. Yüksek lisans tezi, İstanbul
- Akçit, V., Barutçu, E., & Akşit, İ. (2018). Kurt Lewin'in Liderlik Tarzları İle Örgütsel Sapma İlişkisinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1), 209-225.
- Akpolat, T., & Oğuz, E. (2022). "Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven, Umut Ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, (53), 240-262.
- Akyazı, T. E. (2020). Lider modeli ile algılanan liderlik tarzı arasındaki uyumun örgütsel özdeşleşmeye etkisi üzerine bir araştırma, Selçuk Üniversitesi, Doktora Tezi, Konya
- Altuntaş, G., Akca, M., & Polat, D. D. (2020). Yöneticiye duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, 7(12), 86-114.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2001). Developing potential across a full range of Leadership Tm: Cases on transactional and transformational leadership. Psychology Press.
- Ayça, B. (2023). Psikolojik İyi Olma Durumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Güven ve Uygulama Adaletinin Düzenleyici Etkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 15(1), 300-316.

- Ayden, C., & Özkan, Ö. (2014). Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Güven Ve Örgütsel Bağlılık Boyutları İtibariyle İncelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Bir Çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 151-167.
- Ayduğ, D. (2014). İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Master's thesis, Anadolu University (Turkey)).
- Aykanat, Z. (2010). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Baloğlu, N., Karadağ, E., & Gavuz, Ş. (2009). Okul müdürlerinin çok faktörlü liderlik stillerinin yetki devrine etkisi: Bir doğrusal ve yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 457-479.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.
- Baş, E. (2020). Hemşirelerin değerlendirmesiyle hastanelerde örgütsel güven düzeyi (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi). Trabzon
- Başak, S. (2010). Genelleşmiş güven ve toplumsal cinsiyet. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1), 53-71
- Bayın, G., Yeşilaydın, G., & Esatoğlu, A. E. (2015). Hemşirelerde örgütsel sessizlik nedenlerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 248-266.
- Budak, G., & Budak, G. (2004). İşletme yönetimi. *Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları*.
- Bükeç, C. M., & Dalmış, A. B. (2022). Dönüşümcü liderliğin örgütsel güven üzerindeki etkisi: havacılık sektöründe bir çalışma.
- Can, A., İbicioğlu, H., (2008). "Yönetim Ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 253-275
- Cemaloğlu, N., & Kılınç, A. (2012). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 132-156.
- Cinnioğlu, H., & Ertoğrul, R. (2022). Konaklama işletmelerinde çalışanların çevik liderlik algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü: Antalya örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2599-2626.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Cummings, L., Bromiley, P. (1996) "The Organizational Trust Inventory (OTI)". In: Kramer R, Tyler T, (Editors) *Trust In Organizations: Frontiers Of Theory And Research*. California: Sage Publishers; pp. 302-330.
- Çayak, S. (2022). Examination of the Relationship between School Principals' Ethical Leadership Behaviors and Teachers' Organizational Trust Levels/Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarıyla Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 131-144.
- Çelik, B. (2023). Örgütsel Güven Kuramına İlişkin Türkiye'deki 2003-2022 Dönemlerinde Yayımlanmış Makalelerin İncelenmesi: İçerik Analizi, *Troy Academy*, 8(3), 325-349.
- Çelik, H. (2016). Demokratik liderlik ve örgütsel güven ilişkisi: Balıkesir merkez ilçeleri örneği (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.

- Demirkaya, H., & Kandemir, A. Ş. (2014). Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir işletme incelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263-279.
- Derin, N. (2017). İşyerinde kişiler arası güven ile işgören sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik rahatlığın aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 51-68.
- Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (Eds.). (2011). *The handbook of conflict resolution: Theory and practice*. John Wiley & Sons
- Durukan, S., Akyürek, Ç., & Coşkun, E. (2010). Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Ellis, K., & Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in Top Management And Immediate Supervisor: The Relationship to Satisfaction, Perceived Organizational Effectiveness, and information receiving. *Communication Quarterly*, 49(4), 382-398.
- Ercan, Y. (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 739-756.
- Eren, E. (2001). "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım
- Ersan, H. (2018). Sağlık kurumlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ve bir araştırma (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gültekin, D., & Ulusoy, H. (2022). Sağlık Çalışanlarında Sanal Kaytarma Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, (1), 70-97.
- Halıcı, M., Söyük, S., & Gün, İ. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi - Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 180-198.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 01 Ağustos 2024).
- Huff, L., & Kelley, L. (2003). Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven-Nation Study. *Organization science*, 14(1), 81-90.
- Kaya, Z., & Öcal, H. (2023). Sanal Örgütlerde Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi-112 Acil Çağrı Merkezlerinde Bir Araştırma. *Hastane Öncesi Dergisi*, 8(1), 13-29.
- Keklik, B. (2012). Sağlık hizmetlerinde benimsenen liderlik tiplerinin belirlenmesi: Özel bir hastane örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 73-93.
- Koçak, R. D., & Özudoğru, H. (2012). Yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların motivasyonu ve performansı üzerindeki etkileri: Kamu ve özel hastanelerinde bir uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 76-88.
- Kördeve, M. K. (2017). Kamu ve Özel Sağlık Kuruluşlarında Kurumsallığın ve Kurum İmajının Oluşmasında Halkla İlişkilerin Etkileri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(2), 143-155.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- Maynard, A. (2006). "Incentives in health care: the shift in emphasis from the implicit to the explicit", *Human Resources For Health In Europe*, 140-154
- Okçu, V., Ergül, H. F., & Ekmen, F. (2020). Okul yöneticilerinin babacan liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güven ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi (path analiz çalışması) examining the relationship between the paternalist leadership behaviour of school principals and the levels of organizational trust and motivation. *Journal of International Social Research*, 13(73).

- Oran, F. Ç. (2019). Liderlik tarzlarının örgütsel güven ve etik dışı davranışların ifşasına (whistleblowing) etkisi: Uygulamalı bir çalışma.
- Örücü, E., & Teker, S. K. (2014). Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 12(24), 73-90.
- Özdamar, K. (2001). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (3. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, H. N. Ç., Çakır, R., & Küçükali, R. (2019). Sağlık yöneticilerinin liderlik özellikleri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 2893-2907.
- Özkul, R., Doğan, Ü., Abdurrezzak, S., & Yıldızbaş, Y. V. (2022). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(82), 584-602.
- Öztürk, Z., Doğuç, E., & Arıkan, G. (2017). Sağlık Çalışanları Tarafından Algılanan Durumsal Liderlik Stilleri (Ankara'da Bir Özel Hastane Örneği). *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(3), 381-397.
- Reina, D., Reina, D. S., & Reina, M. (2010). *Rebuilding trust in the workplace: Seven steps to renew confidence, commitment, and energy*. Berrett-Koehler Publishers.
- Solomon, R. C., & Flores, F. (2003). *Building trust: In business, politics, relationships, and life*. Oxford University Press.
- Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ., & Kenek, G. (2021). Katılımcı liderlik, duygusal bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: örgütsel güvenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2746-2758.
- Şimşek, A. (2020). Kişiler arası güven ve psikolojik iyi oluşun çalışan performansına etkileri (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Tengilimoğlu, D., & Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400.
- Top, M., Tarcan, M., Tekingündüz, S., & Yılmaz, İ. (2010). Hastane İnsan Kaynaklarında Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Örgütsel Güven Araştırması. *Harun Kırılmaz*, 223.
- Uğur, U., & Uğur, S. S. (2021). Kurumsal Vatandaşlık ve Liderlik Tarzı İlişkisi: Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(Armağan Sayısı), 263-272.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yiğit, A., & Alaoğlu, M. (2021). Sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz araştırması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 327-347.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The leadership quarterly*, 10(2), 285-305.