

Örgütsel Güven ve İş Doymu İlişkisinin Meta-Analiz Yöntemiyle İncelenmesi

Examination of Relationship of Organizational Trust and Job Satisfaction by Meta-Analysis Method

 Yavuz TANĞ*

 Özlem ÇAKIR†

Makale Geliş Tarihi / Received : 09.08.2021

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 29.12.2021

Araştırma Makalesi
Research Article

Öz

Bu çalışmada, örgütsel güven ve alt boyutları olan örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven ile iş doymu arasındaki ilişkinin yönünün ve büyüklüğünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, 83 adet çalışma incelenmiş olup 62 adet çalışmadan elde edilen veriler ile meta-analiz uygulanmıştır. 62 adet çalışmadaki örneklem sayısı 23.314'tür. Meta-analiz sürecinde, Pearson korelasyon değerleri dikkate alınmış ve rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Örgütsel güven ile iş doymu arasında 0,55, örgüte güven ve iş doymu arasında 0,59, yöneticiye güven ile iş doymu arasında 0,60 ve çalışma arkadaşlarına güven ile iş doymu arasında ise 0,49 etki büyüklüğü değerleri elde edilmiştir. Buna göre, yöneticilerin güven yaratan tutum ve davranışları ile örgütsel politikaların, çalışanların daha fazla iş doymu hissetmelerinde etkili olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Güven, İş Doymu, Meta-Analiz

Abstract

In this study, it is aimed to determine the relationship between organizational trust with its sub-dimensions, trust in the organization, manager and colleagues, and job satisfaction of employees. In this context, 83 studies were examined, and meta-analysis was carried out with 62 studies. The sample number in 62 studies is 23.314. In the meta-analysis process, Pearson correlation values were considered, and random effects model was applied. An effect size (ES) value of 0.55 between organizational trust and job satisfaction, 0.59 ES value between trust in the organization and job satisfaction, 0.60 ES value between trust in the manager and job satisfaction, and 0.49 ES value between trust in colleagues and job satisfaction were obtained. Accordingly, it can be said that the trust-creating attitudes and behaviors of managers and organizational policies are effective in making employees feel more job satisfaction.

Keywords: Organizational Trust, Job Satisfaction, Meta-Analysis

Extended Abstract

Trust can be defined as the willingness of the parties to be vulnerable, without monitoring or controlling each other, after a behavior by one party, the other party will respond favorably or not cause harm. Organizational trust, on the other hand, can be defined as being effective, transparent, relevant, and reliable in the communication and behavior of the organization, as well as finding the value of identification in terms of the values, culture, and norm formation it has. Employees' trust in the organization, manager and colleagues contribute to the emergence of organizational trust as sub-dimensions. When the literature on organizational trust is examined, it is seen that both organizational trust and its sub-dimensions have a positive relationship with various subjects and concepts. It is assumed that the concept of job satisfaction

*Dr., yavuztang@yahoo.com

†Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Dokuzçesmeler Kampüsü 24 Sokak No:2 35160 Buca / İzmir - Türkiye, ozlem.cakir@deu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2021 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atf Biçimi / Recommended Citation: Tanğ, Y & Çakır, Ö. (2021). Örgütsel Güven ve İş Doymu İlişkisinin Meta-Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 5(2), 155-180.

has a positive relationship with organizational trust, and it is aimed to reveal the size and direction of this relationship with the meta-analysis method. To apply meta-analysis, studies dealing with the relationship between both concepts were examined, 83 theses and articles were reached, and 62 studies were analyzed. Meta-analysis was carried out by analyzing Pearson correlation and sample values in a program called Meta Essentials. The total number of samples obtained from 62 studies is 23,314. First, the relationship between organizational trust and job satisfaction was examined, and 43 studies with 44 data were analyzed. As a result of the analysis, the average effect size value was obtained as $ES=0.55$. According to this value, there is a strong, positive, and statistically significant relationship between organizational trust and job satisfaction. According to this result and similar results, high level of organizational trust positively and strongly affects the achievement of more job satisfaction or provides a strong clue about the existence of such a result. Accordingly, it can be stated that an employee with high organizational trust will experience stronger job satisfaction. Within the scope of examining the relationship between the sub-dimensions of organizational trust and job satisfaction, the relationship between trust in the organization and job satisfaction was discussed. According to 17 studies, the effect size was obtained as $ES=0.59$. To reveal the relationship between trust in the manager and job satisfaction, the data obtained from 31 studies were used, and as a result, $ES=0.60$ was obtained. According to these values, there is a strong, positive, and statistically significant relationship between trust in both the organization and the manager and job satisfaction. Therefore, it can be stated that the employee's trust in the organization and the manager affects job satisfaction positively and strongly. According to 18 studies, an effect size value of $ES=0.49$ was obtained between trust in colleagues and job satisfaction, and it can be said that there is a positive, moderate, and statistically significant relationship between employees' trust in their colleagues and their job satisfaction. In general, there is a positive and strong relationship between organizational trust and trust in the organization and the manager as sub-dimensions and job satisfaction. The fact that the relationship between trust in colleagues and job satisfaction is lower than others can be attributed to the fact that trust in colleagues has less effect on achieving organizational trust. In other words, trust in the organization and the manager contributes more to organizational trust than trust in colleagues. In addition, when employees see that the organization is operating in the way they believe, their commitment increases, and they can identify themselves with the organization. In this context, it can be stated that the attitudes and behaviors of the managers and organizational policies affect the trust attitudes of the employees more, thus they contribute more to the increase of organizational trust and to the feeling of job satisfaction more strongly.

Giriş

Güven, insanlar arası ilişkilerin sürdürülebilirliğinin ve dirençli bir toplumun temel taşlarından birini oluşturmaktadır. Aynı zamanda güven, kişilerin; aile, iş ve diğer sosyal çevrelerde olumlu ve etkili iletişim kurmasını sağlayan, ilişkilerini sağlıklı bir şekilde sürdürerek psiko-sosyal açıdan zarar görebilirliğini önleyebilen bir olgudur. Uzun yıllar boyunca devam eden ve tarafların birbirlerini çok iyi tanıdığı ilişkilerde bir harç işlevi görmesine ilave olarak (Costigan, İter ve Berman, 1998: 303), güven kavramı, belirsizlik, muğlaklık ve karmaşıklık ile karakterize edilen durumlarda, farklı tarafların sürdürülebilir ilişkilerinin güvence altına alınmasında da hayati bir işleve sahiptir (Dietz, Gillespie ve Chao, 2010: 4; Six, 2005: 1). Güvenin, günlük yaşamda veya çalışma hayatında birçok hususun gelişmesine katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Ekonomik büyüme, verimlilik, sosyal bütünleşme, iş birliği, uyum, yaşam memnuniyeti, demokratik istikrar ve kalkınma bunlardan bazılarıdır. Ayrıca güven, yaşam doyumu, mutluluk, esenlik, ekonomik refah, eğitim, katılım gibi diğer kavramlar kümesinin merkezinde olup, sosyal sermayenin temel bir bileşeni veya temel bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Delhey ve Newton, 2003: 94). Six (2005) güven olgusunun, gerekli risklerin alınması konusunda yardımcı olduğunu ifade etmektedir. Güven, öğrenmeye, yaratıcılığa ve yeniliğe yardımcı olması sebebiyle değişimin daha kolay gerçekleşmesini

sağlamakta, ayrıca sürtüşmeleri azaltan ve sosyal ilişkileri güçlendiren bir işlev üstlenmektedir (2005: 1). Güvenin sonuçları göz önüne alındığında hem kişilerarası ilişkiler bağlamında hem de örgütsel seviyede birçok olumlu sonucun ortaya çıkmasını sağlayan etkilere sahip olduğu ifade edilebilir.

Güven olgusu, ortaya çıkardığı sonuçlar sebebiyle birçok disiplinde ele alınan bir konu olmuş, örgütsel bağlamda etkileri incelenmiş ve birçok kavram ile pozitif ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılık (Li, Liu, Qin, Cui, Zeng, Ji, Lan, You ve Li, 2021: 6; Altaş, 2021: 883; George, Aboobaker ve Edward, 2020: 262; Özer ve Tursun, 2020: 63), örgütsel adalet (Güripek ve Güzel, 2020: 1927; Lin ve Shin, 2021: 887; Öztürk ve Vatanserver, 2020: 3622; Demirdağ, 2017: 139), işe adanmışlık (Ceylan ve Türkyılmaz, 2021: 1309; Öztürk ve Vatanserver, 2020: 3622; Tekingündüz, Karabel, Zekioğlu ve Sünbül, 2020: 1196), örgütsel vatandaşlık davranışı (Özgür ve Turan, 2020: 396), algılanan örgütsel destek (Altaş, 2021: 883; Shateri ve Hayat, 2020: 304; Sarıkaya ve Kara, 2020: 452-453; Uzun, 2018: 142; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012: 212), liderlik (Özgür ve Turan, 2020: 396; İlyas, Abid ve Ashfaq, 2020: 200; Sökmen, 2019: 922), iş performansı (Yorulmaz ve Karabacak, 2020: 126; Tekingündüz ve diğerleri, 2020: 1196; Bitmiş ve Ergeneli, 2013: 176; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012: 212), algılanan kaliteli iletişim (Kıyılıoğlu ve Özgenel, 2020: 414; Silla, Gamero ve Picazo, 2020: 1279), örgütsel özdeşleşme (George, Aboobaker ve Edward, 2020: 262; Uzun, 2018: 142; Li ve diğerleri, 2021: 6; Kahya, Ceylan, Yıkılmaz ve Sürücü, 2021: 626; Altaş, 2021: 883; Tekingündüz ve diğerleri, 2020: 1196), bilgi paylaşımı (Shateri ve Hayat, 2020: 304; Lin ve Shin, 2021: 887), psikolojik ve sosyal sermaye (Taştan, Küçük ve İşıaık, 2020: 220), yenilikçi davranış gösterme (Lin ve Shin, 2021: 887), işyerinde mutluluk (Taştan ve diğerleri, 2020: 220), öz yeterlilik (Oğuzhan, 2020: 442) güven ile pozitif yönde ilişkisi olduğu ortaya konulan çalışmalardan bazılarıdır.

Güven ile pozitif ilişkili çalışmaların yanı sıra, negatif ilişkisi bulunan; politika algısı (Çetinkaya ve Gülbahar, 2021: 162), kayırmacılık (Gülay ve Kahveci, 2020: 510), psikolojik sözleşme ihlali (Güripek ve Güzel, 2020: 1927; Koyuncu ve Büyükyılmaz, 2020: 1196), işyerinde yalnızlık (Güripek ve Güzel, 2020: 1927), iş stresi (Haynes, Leone, Keena, May, Ricciardelli ve Lambert, 2020: 631), cam tavan sendromu (Örücü ve Akgül, 2019: 194), yıldırma (Demirdağ, 2017: 139), örgütsel sinizm (Oğuzhan, 2020: 442), kadercilik (Üngüren, Arslan ve Koç, 2017: 44), işten ayrılma niyeti (Sökmen, 2019: 922; Uzun, 2018: 142; Öktem, Kızıltan ve Öztoprak, 2016: 175) gibi bazı kavramların tartışıldığı çalışmalar da literatürde yer almaktadır.

Örgütsel güvenin pozitif ve negatif ilişkili olduğu konu ve kavramlarla ilgili çalışmaların yanı sıra, iş doyumunu ile pozitif ilişkisini ortaya koyan çalışmalar da literatürde geniş bir yer tutmaktadır. Zira iş doyumunun, çalışanın hazzını ve mutluluğunu artırması, işyerinde stresi azaltması, iş-yaşam kalitesini yükseltmesi, performansı artırması, işten ayrılmayı azaltması ve örgüte bağlılığı artırması gibi sebepler dolayısıyla (Arı, 2021: 93; Çelik, 2021: 44; Deveci, 2021: 68; Deniz, 2020: 74; Ersoy, 2020: 51; Menişa, 2006: 68) örgütler için önemi artmakta ve güven ile ilişkisi daha anlamlı hale gelmektedir. Çünkü örgütsel güven ile iş doyumunun ilişkili olduğuna ve güvenin varlığı ile iş doyumunun artabileceğine yönelik güçlü bir ihtimal mevcuttur. İş doyumunun örgütler için önemi ve güvenin de iş doyumuna olumlu katkı yapması sebebiyle, çeşitli sayıda ve türde araştırmalarla örgütsel güven ile iş doyumunu ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Meta-analiz de bu araştırma yöntemlerinden biri olup, literatürdeki benzer çalışmalara ait sonuçların birleştirilmesi esasına dayanmaktadır. Böylece, iş doyumunu ve güven ilişkisine ait araştırma sonuçlarının tek bir çalışmada birleştirilmesi, değerlendirilmesi ve bir yargıya varılabilmesi mümkün olabilmektedir. Bu husus da güven ile iş doyumunu ilişkisinin daha güçlü ve açık bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır.

Ancak, meta-analizin güçlü katkısı ve örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışmaya karşın, bir diğer deyişle zengin veri setine rağmen, bu alanda yapılmış

meta-analiz uygulamasının az sayıda olduğu görülmektedir. Güven kavramı ve iş doyumunun meta-analiz yöntemiyle incelendiği çalışmalar ele alındığında; Akar (2018) tarafından güven ile iş doyumunu, Tetik (2020) tarafından lidere olan güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaların olduğu görülmektedir. Güven ile iş doyumunu arasındaki meta-analiz çalışma sayılarının düşük olması literatürde bir boşluk oluşturmakta, ayrıca iş doyumunu ile güven arasındaki ilişkinin daha açık ve kapsayıcı bir şekilde anlaşılabilmesini ve genel bir yargıya varılabilmesini kısıtlayabilmektedir. Mevcut çalışmaların sunduğu veri seti ile kapsamlı bir meta-analiz çalışmasının yapılmasının bu alandaki boşluğu dolduracağı, iki değişkene ait ilişkiyi genel bir bakış açısı ile değerlendirmenin mümkün olacağı ve bu bağlamda literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Örgütsel güven ile iş doyumunu ilişkisinin meta-analiz yoluyla incelenmesi kapsamında ilk olarak kavramlara ilişkin literatür bilgisi ve araştırma modeli sunulmuştur. Yöntem bölümünde, yöntem hakkında genel bilgi verilmiş olup, çalışma seçim kriterleri ile verilerin nasıl analiz edildiği anlatılmıştır. Analiz sonucu hem örgütsel güvenin iş doyumunu ile hem de örgüte güven, yöneticilere güven ve çalışma arkadaşlarına güven ile iş doyumunun ayrı ayrı analizleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlar aktarılmıştır. Sonuç ve tartışma kısmında, bulgular yorumlanmış, diğer çalışmalarla benzer ve farklı yönleri ortaya konularak, öneriler sıralanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Güven, Örgütsel Güven ve Alt Boyutları

Güven, tarafların birbirlerini izlemeksizin veya kontrol etmeksizin, bir tarafın ortaya koyacağı bir davranış sonrası, diğer tarafın olumlu karşılık vereceğine ya da zarar vermeyeceğine yönelik savunmasız olma istekliliği olarak tanımlanabilir. Zira güvenen kişi, karşı tarafın dürüst olacağına ve fırsatçılık yapmayacağına yönelik bir inanç taşımaktadır (Mayer, Davis, Schorman, 1995: 712; Bromiley ve Cummings, 1995: 223-224). Kişi zarar görmeyeceğine yönelik olumlu bir beklentiye sahip olsa da zarar görebilme ihtimali her zaman mevcuttur. Ancak, elde edilecek kazançların kayıplardan daha fazla olarak algılanması, geçmişte yaşanmış etkileşim ve deneyimler, güven kararı alınmasında önemli etkenler olmaktadır (Zand, 1972: 230; Robbins ve DeCenzo, 2003: 330). Çünkü geçmişte fayda değişimlerinin karşılıklı olarak başarılı bir şekilde yapılması ile arada güven doğmuş olmaktadır. Sözleşme olmayan durumlarda bu tarz bir ilişki karşılıklı desteğin ve yatırımın bir işareti konumundadır (Neves ve Caetano, 2006: 353). Covey ve Merrill (2018), güven kararının hız ve maliyet gibi iki temel sonuç doğurduğunu, güven ile işlemlerin hızı artarken, işlem maliyetlerinin azaldığını dile getirmektedir (2018: 30). Diğer yandan, kişinin sahip olduğu yetenekler ile davranışlarında doğruluk, dürüstlük, iyilikseverlik, tutarlılık gibi özelliklere ortaya koyması, güven ilişkisini güçlendiren diğer faktörler olarak sıralanabilir (Butler ve Cantrell, 1984; Robbins ve DeCenzo, 2003; McAllister, 1995; Mayer, Davis, Schorman, 1995). Tüm bu hususlar dikkate alındığında, güven ilişkisinde kontrol ve izlemenin olmadığı, taraflar arasında olumlu bir beklentinin olduğu, savunmasız olma istekliliğinin bulunduğu, karşılıklılığın olduğu, zarar görebilme ihtimali olsa da rasyonel karar alma süreçlerini taşıdığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, fayda-maliyet analizi yapılmasının yanı sıra, geçmiş deneyim ve etkileşimlerin de güven kararında önemli rollerinin olduğu ifade edilebilir. Bu sebeple, güven hem kişilerarası ilişkilerde hem de örgütsel seviyede dikkat çeken ve önem verilen bir kavram durumundadır.

Güven kavramının örgütsel seviyede önem kazanması, değişen ve gelişen bazı faktörlerle ilgilidir. Çevresel ve teknolojik ilerlemeler, esneklik ve iş birliğine yönelik artan ihtiyaçlar, takım çalışmalarına duyulan ihtiyaç, çalışma ilişkilerinin yapısının değişmesi ve kariyer planlarının farklılaşması bu faktörlerden sayılabilir (Shamir ve Lapidot, 2003: 466). Diğer taraftan, bireyin psikolojik durumu, algılanan deneyimler, çalışanların yetenek ve becerilerine olan güven ve risk alma istekliliği de örgütsel yapı içinde çalışanlardan kaynaklanan ve güveni etkileyen faktörler olarak düşünülebilir (Jiang ve Chen, 2017: 2059). Söz konusu ihtiyaçların

karşılanması, değişen ve gelişen iç-dış çevre ile teknolojik gelişmelere uyum gösterilmesi, güven ile daha kolay başarılan sınamalar olarak düşünülebilir. Ayrıca, örgütlerin kendi itibar ve imajlarını korumaları, çalışanlarının davranış birlikteliği sağlaması ve dış temaslara ortak cevap vermeleri de güven ile elde edilen bazı başarılarıdır. Böylece, örgütlerde güven ile harmanlanmış rutinler, süreçler ve ortak bir kültür elde edilmiş olur (Blomqvist ve Stahle, 2000: 4). Tüm bunların elde edilmesi hem kurumsal bir yapının işleyişi hem de kişilerarası ilişkilerin varlığı ile mümkündür. Güven kavramının örgütsel olarak ortaya çıkması, yaşaması ve gelişmesi böyle bir ortamda daha kolay gerçekleşir.

Örgütsel güven, organizasyon içinde yatay ve dikey güven olarak ortaya çıkabilir. Yatay güven, benzer istihdam pozisyonunu paylaşan iş arkadaşları veya eşit statüler arasındaki güven ilişkisi olurken; dikey güven, çalışanlar ile yakın konumdaki yöneticiler, orta ve üst düzey yöneticiler arasındaki güven ilişkisini ifade etmek için kullanılır (Guinot, Chiva ve Mallen, 2013: 561). Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman (2010) ise örgütsel güveni, örgütün iletişim ve davranışlarında etkin, şeffaf, ilgili ve güvenilir olmasının yanı sıra; sahip olduğu değerler, kültür ve norm açısından özdeşleşmeye değer bulunması şeklinde ifade etmektedir (2010: 12). Bu atmosferde çalışanların örgütsel işleyişi ve diğer çalışanların davranışlarını öngörebilmeleri ve kendileri için faydalı olabilecek sonuçlar için olumlu beklenti içinde olmaları söz konusudur (Akın, 2015: 177). Buna göre örgütsel güvenin, çevresel ve örgütsel ihtiyaçlar doğrultusunda, yatay ve dikey olarak örgütsel faaliyetlerin daha etkin yürütülmesi, örgütün itibar ve imajının korunması için önem verilen ve örgüt faaliyetlerine entegre edilen bir anlayış olduğu söylenebilir. Dolayısıyla etkin bir örgütsel güven yapısından bahsedilebilmesi için, örgütün toplumda kabul gören davranışları ortaya koyması, açık, şeffaf ve güvenilir olması, değer ve amaçları özümseyen personele sahip olması ve personelin de örgüt iklimine ve diğer çalışanlara yönelik olumlu beklenti ve öngörüye sahip olması gerekir.

Bu açıklamalar doğrultusunda örgütsel güvenin bazı bileşenlere sahip olduğu, genel bir güven algısından bahsedebilmek için bunların bir araya gelmesi gerektiği ifade edilebilir. İlk olarak, amaç, vizyon ve uygulanan politikalar sebebiyle örgütün kendisine duyulan bir güvenden bahsedilebilir. İkinci olarak, örgütün politikalarını uygulamak ve takibini sağlamaktan sorumlu olan yöneticilere duyulan güven ve üçüncü olarak ise, çalışma arkadaşlarının desteğine göre şekillenen güven tutumları söz konusudur. Buna göre örgütsel güvenin, “örgüte güven”, “yöneticiye güven” ve çalışma arkadaşlarına güven” şeklinde üç alt boyutta ele alınması mümkündür.

1.1.1. Örgüte Güven

Çalışanın örgüte duymuş olduğu güven, dinamik ve canlı bir yapıda olup, sürekli değişme ve gelişme içindedir (Raynolds, 1997: 37). Örgüte güven sürecinde, çalışan sürekli olarak gözlemlenmektedir (Tan ve Tan, 2000: 245). Haklarının korunduğunu, ayrımcılık yapılmadığını, örgütsel işlemlerde adaletin gözetildiğini, verilen sözlerin tutulduğunu, sorumlulukların yerine getirildiğini, açık ve şeffaf politikaların yürütüldüğü, çalışanlara kulak verildiği, güven telkin edildiği, ulaşılabilir olunduğu, iş birliğinin sağlandığı, yardım için samimi çaba gösterildiği, suçlamalardan uzak durulduğunu, doğru ve adil davranıldığını gözlemlediğinde çalışanın örgüte olan güveni artacaktır (Raynolds, 1997: 37; Brownell, 2000: 11; Tan ve Tan, 2000: 242).

Söz konusu eylemler, çalışanların örgüte olan güvenini artıran temel kıstaslar olarak, örgütün kolektif yetenekleri, örgütsel eylemleri ve kurumsal eylemleri olarak ifade edilebilir. Örgütün sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirmesi kolektif yetenekler, çalışanların iyiliğini ve mutluluğunu gözetilen politikalar ortaya koyması örgütsel faaliyetler, etik ilkeler ile adalet ve dürüstlük çerçevesinde davranılması ise kurumsal eylemler olmaktadır (Gillespie ve Dietz, 2009: 129). Dolayısıyla, çalışanın örgüte duyduğu güven ile örgütün ortaya koyduğu davranışlar arasında yakın bir ilişki olduğu düşünülebilir. Buna göre, çalışanın beklenti, öngörü

ve algıları ile örgüt politikalarının ne kadar örtüştüğü ve bunların ne kadarının örgüt tarafından karşılandığı hususlarının örgüte duyulan güven ile doğrudan ilgili olduğu söylenebilir.

1.1.2. Yöneticiye Güven

Örgütsel yapıda dikey güven olarak adlandırılan güven ilişkisi, çalışanlar ile tüm yöneticiler arasındaki ilişkiyi kapsamaktadır (Guinot ve diğerleri, 2013: 561). Yöneticiler, örgütsel politika ve amaçların çalışanlara aktarılmasında doğrudan sorumlu olduklarından (Tan ve Tan, 2000: 243), dikey güven ilişkisinin güven atmosferinin gelişmesine önemli ölçüde katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Her ne kadar, çalışanlar ile üst düzey yöneticiler arasındaki sözlü ya da fiili etkileşim düşük seviyede olsa da bu iki grup arasındaki güven ilişkisi örgütsel politikaların sonuçlarına göre şekillenebilmektedir (Costigan ve diğerleri, 1998: 304). Diğer yandan, çalışanların alt ve orta düzey yöneticilerle etkileşimi daha fazla olmakta, güven ilişkisi de bu etkileşime göre şekillenmektedir. Çalışanın bu yöneticilerle olan ilişkisi, örgüte olan güvenini etkileyebilir, yöneticiye duyulan güven, genelleşerek örgüte yansiyabilir (Tan ve Tan, 2000: 243). Bu sebeple, çalışanların örgüte güven duymalarında, kurumun sahip olduğu değer, amaç ve normları özümsemelerinde yöneticilere duyulan güvenin doğrudan etkisinin bulunduğu söylenebilir.

Çalışanlar ile yöneticiler arasındaki güven kendiliğinden oluşmaz. Çalışma yaşamında yöneticilerin, emrinde çalışan kişilere güven duyması uzun zaman alan bir süreç olup, işyeri kural ve süreçleri ile uygulanacak yaptırımlar genellikle güvensizlik üzerine kurulmuştur (Çakır, 2020: 163-165). Yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güven ve güvensizlik çeşitli davranışlar sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, yöneticilerin kendilerinden bilgi sakladığına inandıklarında kendilerine güven duyulmadığını düşünebilirler (Reina ve Reina, 2006: 37) ve bunun sonucunda kendileri de bilgi paylaşmama yönünde güvensizlik davranışı ortaya koyabilirler. Bu sebeple, açık iletişim, zamanında karşılık verme ve geribildirim sağlanması gibi düzenli iletişim öğeleri, taraflar arasında güven yaratan kaynaklar olarak değerlendirilebilir (Henttonen ve Blomqvist, 2005, 114). Bu hususlara ilave olarak, yöneticilerin tutarlı, ulaşılabilir, doğru sözlü ve dürüst olmaları, saygılı, ilgili ve açık davranışları ve sözlerinde durmaları güven yaratan diğer davranışlar olarak söylenebilir (Brownell, 2000: 11; Robbins ve DeCenzo, 2003: 331; Mishra ve Mishra, 2013: 62). Yöneticilerin çalışanlara güvenmesi sonucunda, çalışanlarda bir tatmin duygusu oluşmasının yanı sıra (Tan ve Tan, 2000: 254), çalışanların faydalı bilgileri paylaşmaları ve sorunları çekinmeden dile getirmeleri söz konusu olacaktır (Zand, 1997: 95).

1.1.3. Çalışma Arkadaşlarına Güven

Çalışanların birbirlerine duydukları güven, örgütsel güvenin bir parçasıdır. Kişinin çalışma arkadaşlarına olan güveni, onların adil, inanılır ve ahlaki ilkeleri benimseyen tutum ve davranışlar içinde olacaklarına yönelik inancıdır (Tüzün, 2007: 109). Çalışma arkadaşlarına güven duyulması hem örgütün uzun dönem istikrarı hem de çalışanların iyiliği ve mutluluğu için önemlidir (Cook ve Wall, 1980, 39). Çalışma arkadaşlarına olan güvenin iki boyutu vardır. Bunlar, kişinin yeteneklerine güvenilmesi ile iyi niyetlerine inanılmasıdır (Cook ve Wall, 1980, 39-40). Böylece, akranların sözlerine ve eylemlerine itimat edilmesi ve buna göre hareket edilmesi söz konusu olacaktır (Ferres, Connell ve Travaglione, 2004: 610). Buna göre, çalışma arkadaşları arasındaki güven ilişkisinin, birbirlerinin yeteneğine, sözlerine ve davranışlarına olan güven ile niyetlere olan inancı ifade ettiği, örgütün istikrarına ve çalışanların mutluluğuna doğrudan etki ettiği düşünülebilir. Aynı zamanda Hurdin (2006), modern çağda güven ilişkilerinin karşılıklılık prensibine dayandığını, insanların güven ilişkilerini geliştirirken karşılıklı olarak birbirleri için ne yaptığına veya yapacağına ilişkin beklentiden etkilendiklerini belirtmiştir (2006: 8). Bu nedenle kişilerin yetenekleri, söz ve eylemleri arasındaki tutarlılık kadar birbirleri için gerçekleştirdikleri eylemler ve karşılıklılık prensibine uyumları da çalışma arkadaşları arasındaki güvenin içeriğini oluşturmaktadır.

1.2. İş Doymu

İş doymu, etkinlik ve verimlilik açısından örgütler için oldukça önemli bir konu olmasının yanı sıra; çalışanlara bir insan olarak odaklanılması, isteklerinin ve ihtiyaçlarının dikkate alınması gerektiğini vurgulayan modern yönetim anlayışının da merkezinde olan kavramlardan biri durumundadır (Aziri, 2011; 78-79). Bu sebeple, çok sık ele alınan, çeşitli değerlendirmeler yapılan ve üzerinde farklı tanımlar geliştirilen bir kavram olmuştur. En genel tanımıyla iş doymu, çalışanın, işiyle ilgili olarak sahip olduğu olumlu veya olumsuz duyguların bir birleşimidir. İş doymunun kurumsal, duygusal ve bilişsel yönlerinin olduğu ifade edilebilir. İş doymunun kurumsallığı, işle ilgili yönetim, iş arkadaşları, ücret ve terfi gibi şartlarla ilgilidir ve bu faktörler sıklıkla çalışanın örgütsel algısını etkiler (Wang, Pollock ve Hauseman, 2018: 74). İş doymunun duygusal yönü, çalışanın işini ve işyerini değerlendirerek, işine karşı olumlu bir duygu ve tutum geliştirmesidir. Bu hususu Jenaibi (2010: 60), çalışanın işini iyi yaptığına, süreçten hoşnut olduğuna ve emeğinin karşılığını en iyi şekilde aldığına dair bir inanç taşıması şeklinde ifade etmektedir. Duygusal yaklaşımda öznel bir değerlendirmenin olduğu anlaşılmaktadır. Biliş odaklı iş doymu ise, duygusal odaklı iş doymundan farklı olarak, bilinç, algı, sebep-sonuç, fırsatlar, çıktılar gibi hususları içerir. Ayrıca, biliş odaklı iş doymunda farklı işlerle veya imkanlarla karşılaştırma yapılması ve nesnel bir değerlendirmenin varlığı söz konusudur (Wang ve diğerleri, 2018: 74).

İş doymunun yüksek olması hem çalışanlar hem de örgütler için çeşitli faydalar içermektedir. Mincu (2015), iş doymunun çalışanların duygularını içermesi nedeniyle, kişisel ve örgütsel refahı etkilediğini, yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu bir etki taşıdığını, verimliliği artırdığını, devamsızlığı azalttığını ve işten ayrılma oranını önemli ölçüde azalttığını ifade etmektedir.

1.3. Örgütsel Güven ile İş Doymu İlişkisi ve Araştırma Modeli

Örgütsel güven ile iş doymu ilişkisini inceleyen birçok çalışma yapılmış olup, çalışma sonuçları genel olarak bu ilişkinin pozitif olduğu yönündedir (Sayın, 2009; Yılmaz ve Karahan, 2011; Semercioğlu, 2012; Taş, 2012; Reçica, 2017; Bil 2018; Boğa, 2018; Güçlü, 2018; Sarıkaya, 2019; Narin 2019; Bulut, 2019). Dolayısıyla, örgütsel güvenin yüksek olarak algılanmasının iş doymunu artıracığı, ayrıca; örgütün kendisine, yöneticilere ve çalışma arkadaşlarına olan güvenin de iş doymunun artması ile pozitif bir ilişkisinin olacağı varsayılmıştır. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi olup, araştırma modeli ise Şekil:1'de sunulmuştur.

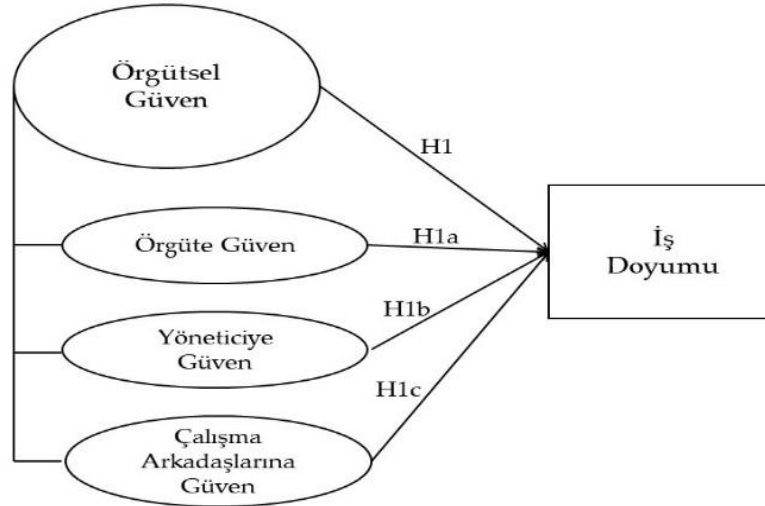
H₁: Örgütsel güven ve iş doymu arasında pozitif, güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Örgüte güven ve iş doymu arasında pozitif, güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Yöneticiye güven ve iş doymu arasında pozitif, güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Çalışma arkadaşlarına güven ve iş doymu arasında pozitif, güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2. Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Çalışmada nicel bir araştırma yöntemi olan meta-analiz tekniği kullanılmıştır. Meta-analiz ile değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması, birleştirilmesi ve ortak bir değer elde edilmesi mümkündür (Christensen, Johnson ve Turner, 2015: 17). Meta analiz yönteminde, dahil edilen her bir veri kullanılarak etki büyüklüğü hesaplanmakta ve bunlar birleştirilerek genel etki büyüklüğü elde edilmektedir (Borenstein, Hedges, Higgins ve Rothstein, 2013: 3). Böylece aynı konu hakkında birçok çalışmadan elde edilen ortak verilerin birleştirilerek daha genel ve güçlü sonuçlara ulaşmak mümkün olabilmektedir.

Bu çalışmada meta-analiz uygulanması için, dahil edilme kriterlerine uygun makale ve tezlerden elde edilen ve Pearson korelasyon (r) ve örneklem (n) değerlerini içeren veriler birleştirilerek, etki büyüklüklerine ulaşılmıştır.

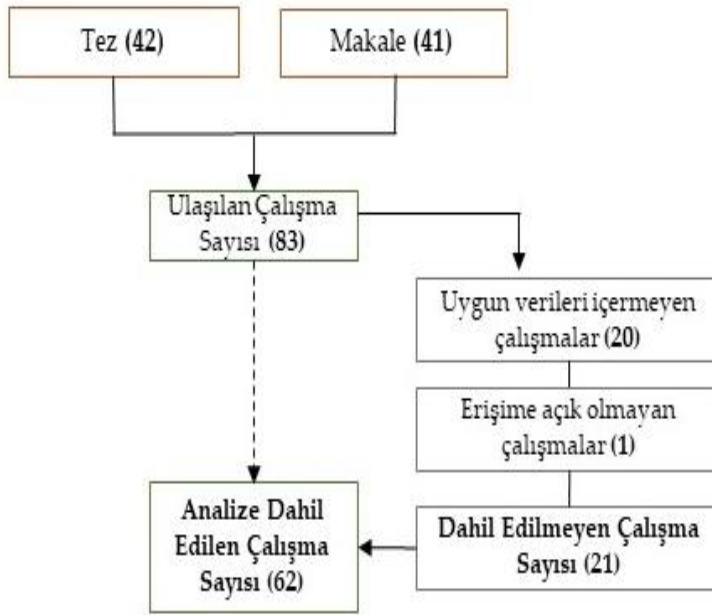
2.2. Çalışma Örnekleme ve Seçim Kriterleri

Örgütsel güven ve iş doyumları arasındaki ilişki, literatürde ampirik araştırmalarla sıkça ele alınan konulardan biridir. Bu sebeple meta-analiz uygulanması için yeterli sayıda veriye ulaşılması mümkün olmuştur. Literatürde var olan çalışmalara ulaşabilmek amacıyla Ulakbim, YÖK Ulusal Tez Merkezi, EBSCO, Google Akademik ve Dergipark veri tabanları incelenmiştir. Bu inceleme yapılırken “güven”, “örgütsel güven”, “iş doyumları” ve “iş tatmini” anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

Her bir çalışmanın, bazı seçim kriterlerine uygun olmasına dikkat edilmiştir. Bu kriterler; çalışmaların 2000-2021 yılları arasında Türkiye’de yapılmış olması, Türkçe ve/veya İngilizce dillerinde yazılmış olması, bilimsel kriterlere göre yapılan tez, makale, proje vb. olması, Pearson korelasyon (r) ve örneklem (n) değerlerini içermesi, örgütsel güven ve alt boyutlarının iş doyumları ile ilişkisini içeren verilere sahip olmasıdır.

Bahse konu taramanın yapılması sonucunda 83 çalışmaya ulaşılmış, dahil edilme kriterlerine uygun 62 adet tez ve makale ile meta-analiz gerçekleştirilmiştir. 21 adet çalışma ise uygun kriterlere sahip olmadığı için çalışmaya dahil edilmemiştir. Ayrıca, tezlerden makaleye dönüştürülen çalışmalar, verilerin mükerrer olmaması için kapsam dışı tutulmuştur. Analize dahil edilen çalışmalara ilişkin akış diyagramı Şekil:2’de aktarılmıştır.

Şekil 2. Dahil Edilen Çalışmaların Seçim Akış Diyagramı



Dahil edilen çalışmaların 6'sı doktora tezi, 27'si yüksek lisans tezi ve 29'u ise makaledir. Örneklem grubu, kamu ve özel sektörün çeşitli alanlarında ve farklı sektörlerinde bulunan çalışanlardan oluşmakta olup, 62 çalışmadaki toplam örneklem sayısı $N=23.314$ 'tür. Örneklem yapısı dikkate alındığında, doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarını kapsayan ve sağlık sektörünü inceleyen çalışma sayısı 14 adettir. 11 adet çalışma ile öğretmenler ikinci sırada yer almaktadır. Otel çalışanları ile ilgili 9 çalışma olup, banka çalışanlarının olduğu çalışma sayısı ise 5'tir. Konaklama, otomotiv ve tekstil sektörünü kapsayan 2'şer çalışma bulunmakta olup, diğer 17 çalışma ise, çeşitli sektörlerin farklı örneklem grupları arasında dağılım gösteren birer çalışmadan oluşmaktadır. Dahil edilen çalışmaların sayısı, çeşitliliği, farklı sektörleri kapsamı ve yüksek sayıda örnekleme sahip olması çalışmanın içerik zenginliğini, önemini ve özgünlüğünü artırmaktadır.

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar mevcuttur. Bunlar;

- Taranan 83 adet çalışmanın 21 tanesinin korelasyon değerlerine sahip olmaması, bir adet çalışmanın da ulaşılamaması nedeniyle hariç tutulması,
- Literatürdeki çalışmaların çoğunun örgütsel güven ile iş doyumunu arasındaki korelasyon değerlerini içermesi; ancak bir kısmında alt boyutlar seviyesinde ya da örgütsel güven seviyesinde korelasyon verilerini içermemesi,
- Elde edilen sonuçların doğruluk ve kesinliğinin, meta-analize dahil edilen çalışmalardaki verilerin doğruluk ve kesinliği kadar olmasıdır.

2.3. Verilerin Analizi

Çalışmalardan elde edilen veriler, Pearson (r) korelasyon ile örneklem (n) değerleri kullanılarak analiz edilmiştir. Pearson korelasyon değeri, etki büyüklüğü olup (Cohen, Manion ve Morrison, 2007: 521) ilişkinin gücünü ve yönünü ifade eder (Shelby ve Vaske, 2008: 101). Korelasyon değeri, pozitif ve negatif olarak ilişkinin yönünü ifade etmekte, ayrıca -1 ile +1 arasında bir değer olarak gücünü ortaya koymaktadır (Cohen ve diğerleri, 2007: 521). Elde edilen sonucun pozitif olması, değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu, değerlerden birinin artması durumunda diğerinin de arttığını göstermektedir. Negatif olması durumunda ise, ters orantılı bir ilişkinin olduğu, bir diğer deyişle bir değer artarken, diğerinin azaldığı anlaşılmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise, elde edilen ilişkinin doğrudan bir sebep-sonuç ilişkisi olmadığı, bunun olabileceğine dair güçlü bir ipucu özelliği taşımasıdır. Pearson (r) korelasyon

değerlerinin yorumlanması, aşağıda gösterilen ifadelerle göre yapılmıştır (Cohen vd., 2007: 521).

- < 0 +/- 0.1.....Zayıf
- < 0 +/- 0.3.....Düşük
- < 0 +/- 0.5.....Orta
- < 0 +/- 0.8.....Güçlü
- ≥ +/- 0.8.....Çok Güçlü

Çalışmada ilk olarak örgütsel güvenin, iş doyumunu ile ilişkisi meta analiz ile ortaya konulmuş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. İkinci olarak, örgütsel güvenin alt boyutları olan örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi ortaya konulmuştur. Böylece genel olarak örgütsel güvenin ve örgütsel güvenin alt boyutlarının ayrı ayrı olarak iş doyumunu ile ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Meta-analiz ile etki büyüklüğü değerlerinin elde edilmesinin yanı sıra, bu değerlerin nasıl dağılım gösterdiğini anlamak da mümkün olabilmektedir (Borenstein, Higgins, Hedges ve Rothstein, 2016: 5). Böylece analiz sonucunda çeşitli yorumlamaların yapılabilmesi mümkün olabilmektedir. Bazı bilgisayar programları ile bu analiz süreci daha etkin yapılabilen, elde edilen sonuçlar çeşitli grafiklerle güçlü bir şekilde yorumlanabilmektedir. Bu çalışmada Meta Essentials adlı program kullanılarak analizler gerçekleştirilmiş olup, her bir çalışmaya ait etki büyüklüğü, %95 güven aralığı, tahmin aralığı, çalışma ağırlıkları, toplam etki büyüklüğü ve heterojenlik değerleri hem sayısal olarak hem de çeşitli tablo ve grafikler kullanılarak sunulmuş ve yorumlanmıştır.

Etki büyüklüğü değerlerinin heterojen olup olmadıkları, Q ve I² değerlerine bakılarak analiz edilmiştir. Heterojenlik ile etki büyüklüğü değerlerinin tutarlılığı anlaşılabilir, etki büyüklüklerinin dağılımı, değişkenlikleri ve kesinlikleri hakkında bilgi sahibi olunmaktadır (Del Re, 2015: 43). I² değeri, 0-100 arasında bir değer almaktadır. %0-%25 arası düşük, %25-%50 arası orta, %50-%75 arası yüksek ve %75-%100 arası ise çok yüksek heterojenlik anlamına gelmektedir (Borenstein, Higgins, Hedges ve Rothstein, 2016, s. 5). Heterojenlik değerinin düşük olması durumunda dahil edilen çalışmaların yüksek benzerliğe sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Meta analiz yönteminde veriler, sabit ve rastgele etkiler modeline göre analiz edilmektedir. Sabit etkiler modeline göre, çalışmalarda olabilecek hatalar sadece örneklemden kaynaklanmakta, diğer tüm değişkenler aynı kalmaktadır. Sabit etkiler modelinde elde edilen sonuçlar, dahil edilen çalışmalar kümesinin dışında, diğer durumlar için genelleştirilememektedir. Rastgele etkiler modelinde ise varyans sıfır olmayıp, etki büyüklüğü farklılıkları sadece örneklemden değil diğer farklılıklardan da kaynaklanabilmektedir. Bu sebeple rastgele etkiler modelinde dahil edilen çalışmalar daha geniş bir çalışma evreninin parçası olarak düşünülür ve elde edilen sonuçlar, çalışma kümesinin ötesinde genelleştirilebilmektedir. Böylece, benzer bir çalışma yapılması durumunda, sonucun ne olacağı ile ilgili çıkarımda bulunmak mümkün olabilmektedir (Del Re, 2015: 42). Bu durumda rastgele etkiler modelinin sosyal bilimler alanında yapılacak meta-analiz çalışmalarına daha uygun olduğu söylenebilir.

Yayın yanlılığının olup olmadığının anlaşılabilmesi için huni grafiğinden yararlanılmıştır. Yayın yanlılığı, dahil edilmeyen çalışmaların meta analizi etkileyip etkilemediğini öğrenmek amacıyla uygulanır (Basu, 2017: 7). Sonuçları pozitif ve anlamlı olan çalışmaların yayımlanma eğilimi göz önüne alındığında, sonuçları negatif olan çalışmaların dışarıda bırakılması meta-analizde bir yanlılık meydana getirebilir (Song, Hooper ve Loke, 2013: 72). Huni grafiğinde yayın yanlılığının olmaması durumunda çalışmaların birleşik etki büyüklüğünün iki yanında ve grafiğin üst kısmında simetrik olarak dağılması gerekir. Yanlılığın olması durumunda ise, çalışmaların grafiğin alt kısmında bir tarafa doğru yığılması söz konusudur. Bu durum, küçük

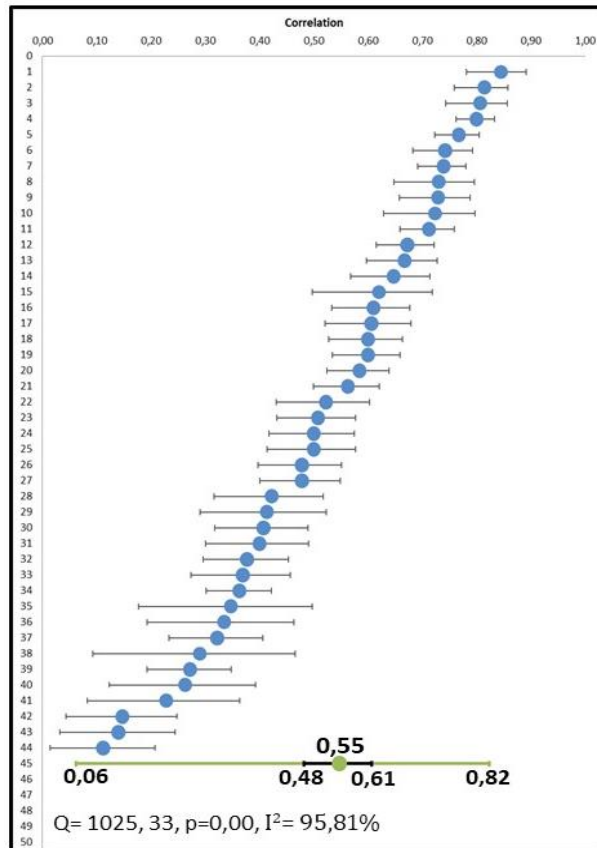
çalışmaların ortalamadan daha büyük etkiye sahip olması durumunda yayımlanma ve böylece istatistiksel anlamlılık kriterini karşılama olasılıklarının daha yüksek olması anlamına gelir. Bu şartlar altında, etki büyüklüğünün olması gerekenden daha yüksek değerde gözükmesi söz konusu olacaktır. (Smoking.pdf (meta-analysis.com), 23.

3. Bulgular

3.1. Örgütsel Güvenin İş Doymu ile İlişkisinin İncelenmesi

Örgütsel güvenin iş doymu ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla uygun kriterlere sahip 43 çalışmadan elde edilen 44 adet ilişki verisi meta analiz yöntemiyle birleştirilmiş olup, çalışmalardaki örneklem sayısı $N=13.922$ olarak elde edilmiştir. Rastgele etkiler modeline analizi gerçekleştirilen örgütsel güven ile iş doymu arasındaki ilişkinin orman grafiği Şekil:3'te sunulmuştur.

Şekil 3: Örgütsel Güven-İş Doymu İlişkisi Orman Grafiği

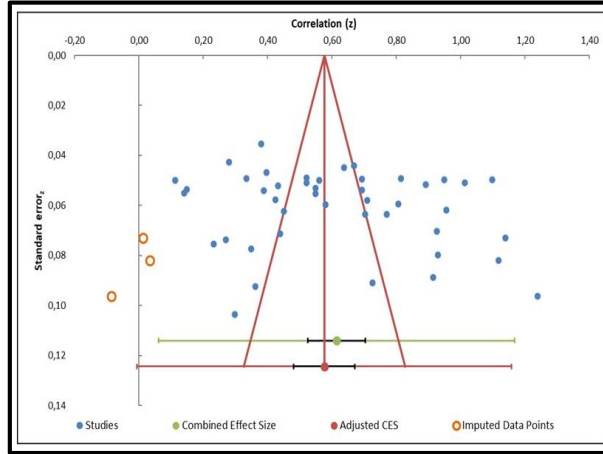


Rastgele etkiler modeline göre uygulanan meta analizde, çalışmalara ait veriler analiz edilmiş ve Şekil:3'te görülen orman grafiği elde edilmiştir. Orman grafiğinde, ortalama etki büyüklüğü değeri $ES=0,55$ olarak, tüm çalışmalara ait etki büyüklüklerinin pozitif alanda, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre, H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Orman grafiğinde verilen $Q=1025,33$ ve $I^2=95,81$ değerlerine göre, elde edilen ortalama etki büyüklüğünün çok yüksek düzeyde heterojen olduğu ifade edilebilir. Bu durum, meta analize dahil edilen çalışmaların aynı popülasyona ait çalışmalar olarak nitelendirilemeyeceğini göstermektedir. Heterojenliğin nedeninin anlaşılması için alt grup ya da moderatör analizlerinin yapılması gerekir. Bu sebeple, tez türü, örneklem grubu ve çalışılan sektörler bağlamında alt grup ve moderatör analizleri yapılmış ancak, heterojenliğin bunlardan kaynaklanmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla çalışmada ortalama etki büyüklüğü yerine yatay zeminde siyah çizgi ile gösterilen ve güven aralığı olarak ifade edilen 0,48-0,61 değerlerinin dikkate alınması daha

uygun bir yaklaşım olacaktır. Söz konusu değerlere göre, örgütsel güven ile iş doyumunu arasında büyük bir oranda güçlü bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca grafikte yatay zeminde yeşil renkle gösterilen ve 0,06 ile 0,82 arasında değerler alan tahmin aralığı ise, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılacak çalışmalarda elde edilmesi muhtemel değerler aralığını göstermektedir. Buna göre örgütsel güven ile iş doyumunu arasında yapılacak çalışmalarda elde edilecek sonuçların pozitif alanda, zayıf ile çok güçlü değerler arasında dağılım gösterebileceğine dair tahminde bulunulabilir.

Şekil 4: Örgütsel Güven-İş Doyumu İlişkisi Huni Grafiği



Şekil:4'teki huni grafikte 44 adet değerlerin çoğunlukla grafiğin üst kısımlarında ve birleştirilmiş etkinin iki yanında simetrik olarak dağıldığı görülmektedir. Bu durum bir yanlılığın olmadığını göstermektedir. Ancak, trim and fill testine göre sol tarafta üç adet çalışmanın eksik olduğu görülmektedir. Bu durum, birleştirilmiş etki büyüklüğünün olduğundan biraz daha büyük görünmesine sebep olmakla birlikte, güçlü ilişkinin varlığını bozucu nitelikte değildir. Kırmızı renk ile gösterilen uyarlanmış etki büyüklüğünün, birleştirilmiş etki büyüklüğüne göre biraz daha solda olduğu görülmektedir. Rosenthal Failsafe-N değeri 3465 olarak elde edilmiştir. Bir diğer deyişle, çalışmanın anlamsız olabilmesi için 3465 çalışmanın araştırmaya dahil edilmesi gerekir. Başka bir deyişle, etkinin sıfırlanması için gözlemlenen her bir çalışma için 79 adet çalışmaya ulaşılması gerekir. Bu durum, yanlılığın olmadığını ya da çok düşük seviyede olduğunu, birleştirilmiş etki büyüklüğünü bozucu nitelikte olmadığını göstermektedir.

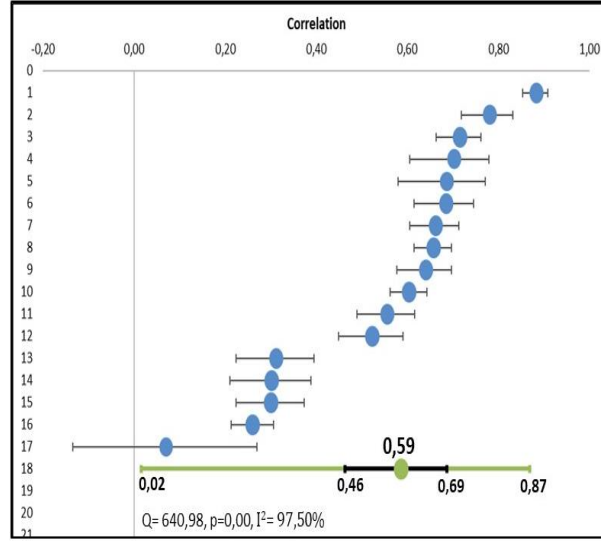
3.2. Örgütsel Güvenin Alt Boyutları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Örgütsel güvenin alt boyutları olan örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla toplam 31 çalışmadan istifade edilmiştir. Söz konusu çalışmalardaki toplam örneklem sayısı $N=18.443$ 'tür. Her bir ilişkinin incelenmesi kapsamında orman ve huni grafikleri sunulmuştur.

3.2.1. Örgüte Güvenin İş Doyumu ile İlişkisi

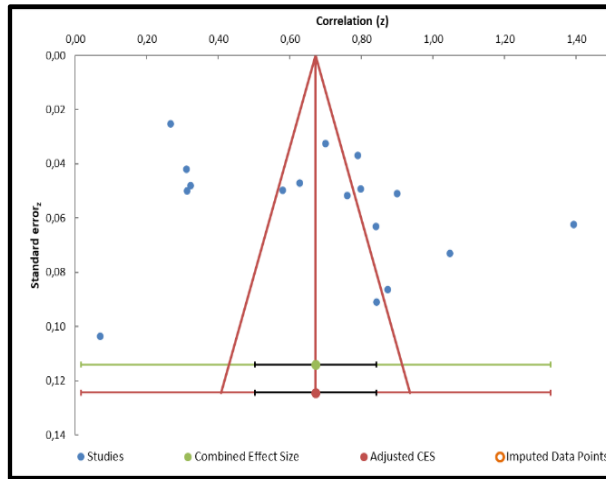
Örgüte güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla uygun kriterlere sahip 17 çalışma ile meta-analiz uygulanmış olup, çalışmalardaki toplam örneklem sayısı $N=7760$ 'tır. 17 çalışmanın meta analizi sonucu elde edilen orman grafiği Şekil:5'te, huni grafiği Şekil:6'da sunulmuştur.

Şekil 5: Örgüte Güven-İş Doyumunu İlişkisi Orman Grafiği



Rastgele etkiler modeline göre yapılan meta analizde, 17 çalışmaya ait değerler birleştirilmiş olup, $ES=0,59$ olarak pozitif, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş olup, H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Heterojenlik olup olmaması, $Q=640,98$ ve $I^2=97,50$ değerlerine bakılarak anlaşılabilir. Bu değerlere göre, çok yüksek düzeyde heterojenlik olduğu ifade edilebilir. Heterojenlik olması sebebiyle, %95 güven aralığı değerlerine odaklanılması yerinde olacaktır. Grafikte sunulan 0,46-0,69 değerlerine göre örgüte güven ile iş doyumunu arasında orta ve güçlü bir ilişki mevcuttur. Yatay zeminde yeşil renkle gösterilen tahmin aralığı değerlerinin 0,02 ile 0,87 arasında bulunması ise, yapılacak çalışmalarda örgüte güven ile iş doyumunu arasında pozitif değerlerin elde edilebileceğini göstermektedir.

Şekil 6: Örgüte Güven-İş Doyumunu İlişkisi Huni Grafiği

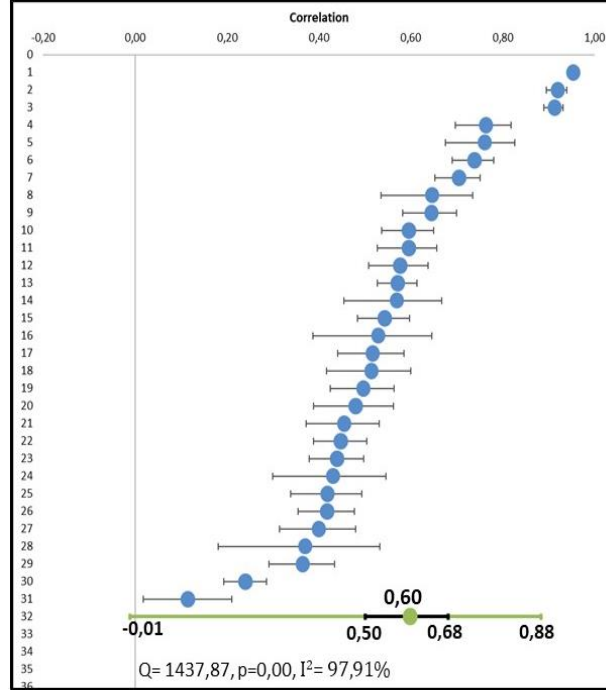


Şekil:6'da sunulan grafik huni grafiği incelendiğinde, örgüte güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkide çalışmaların birleşik etki büyüklüğünün üst kısmında ve iki tarafında dağıldığı, bu sebeple yanlılığın olmadığı ifade edilebilir. Yayım yanlılığının olup olmamasını gösteren Rosenthal Failsafe-N değeri 17 çalışmaya göre **503** olarak elde edilmiş olup, bu değere göre yayım yanlılığının olmadığı değerlendirilebilir.

3.2.2. Yöneticiye Güvenin İş Doymu ile İlişkisi

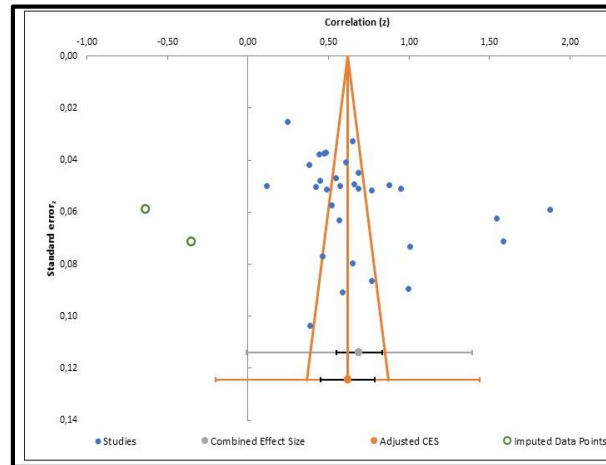
Yöneticiye güven ile iş doymu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla 31 çalışma ile meta-analiz uygulanmış olup, çalışmalardaki toplam örneklem sayısı $N=13.113$ 'tür. 31 çalışmaya ait orman grafiği Şekil:7'de, huni grafiği Şekil:8'de sunulmuştur.

Şekil 7: Yöneticiye Güven-İş Doymu İlişkisi Orman Grafiği



Yöneticiye güven ile iş doymu arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek amacıyla uygulanan meta analizde, 31 çalışmaya ait değerler birleştirilmiş, ortalama etki büyüklüğü $ES=0,60$ olarak pozitif, güçlü ve anlamlı bulunarak, H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Diğer taraftan $Q=1437,87$ ve $I^2=97,91$ değerleri çok yüksek düzeyde heterojenlik olduğunu göstermektedir. %95 güven aralığı değerlerine bakıldığında, 0,50-0,68 arasında bir değer aralığının olduğu, buna göre yöneticiye güven ile iş doymu arasında güçlü bir ilişkinin mevcut olduğu ifade edilebilir. Yatay zeminde yeşil renkle gösterilen tahmin aralığı değerlerinin -0,01 ile 0,88 arasında bulunması ise, yapılacak çalışmalarda yöneticiye güven ile iş doymu arasında çok büyük oranda pozitif değerlerin elde edilebileceğini göstermektedir.

Şekil 8: Yöneticiye Güven-İş Doymu İlişkisi Huni Grafiği

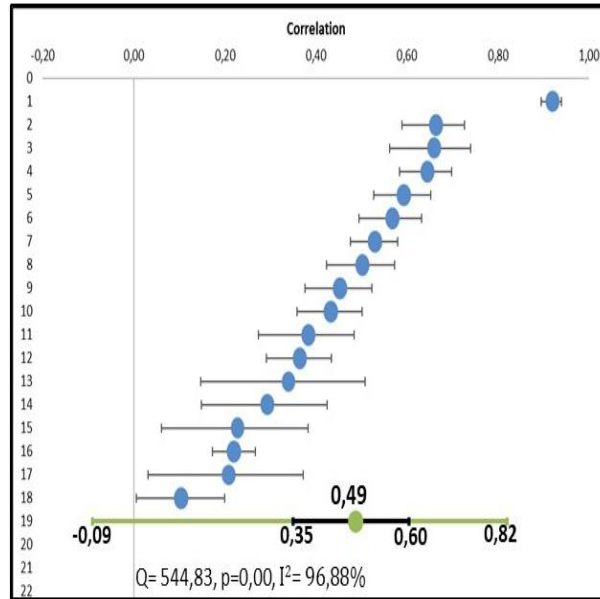


Şekil:8’de yayım yanlılığı olup olmadığını gösteren grafikte, çalışmaların çoğunlukla grafiğin üst kısmında toplandığı görülmektedir. Ancak Trim and Fill testine göre grafiğin sol tarafında iki çalışmanın eksik olduğu görülmektedir. Buna göre, yöneticiye güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkide negatif sonuca sahip iki çalışmanın ilave edilmesi ile yanlılığın ortadan kalkabileceği ifade edilebilir. Ancak bu oldukça düşük bir seviyededir. Zira, yayım yanlılığını gösteren bir diğer test olan Rosenthal Failsafe-N değeri **1421** olarak elde edilmiş olup, bu değere göre yayım yanlılığının olmadığı veya çok düşük olduğu ifade edilebilir. Bu değere göre dahil edilen her bir çalışma için 46 geçersiz çalışmaya ulaşılabilirdi ki, çalışma geçersiz olabilirdi. Bu kadar çalışmaya ulaşabilmenin mümkün olmadığı düşünülürken yayım yanlılığının ortalama etki büyüklüğünü bozucu bir etki göstermediği ifade edilebilir. Zaten grafikte uyarlanmış etki büyüklüğünün, ortalama etki büyüklüğünün bir miktar solunda yer aldığı görülmektedir. Bu durumun yöneticiye güven ile iş doyumunu arasındaki güçlü ilişkiyi bozucu bir nitelik taşımadığı söylenebilir.

3.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Güvenin İş Doyumu ile İlişkisi

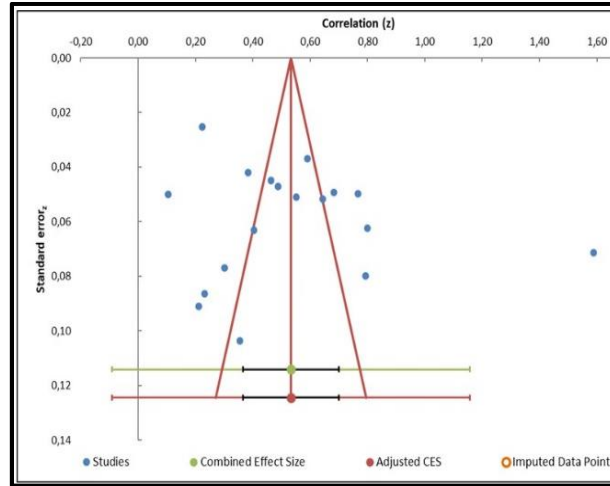
Çalışma arkadaşlarına güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla 18 çalışma ile meta-analiz uygulanmış olup, çalışmalardaki toplam örneklem sayısı $N=7218$ ’dir. 18 çalışmaya ait orman grafiği Şekil:9’da, huni grafiği ise Şekil:10’da sunulmuştur.

Şekil 9: Çalışma Arkadaşlarına Güven-İş Doyumu İlişkisi Orman Grafiği



Çalışma arkadaşlarına güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin gücü ve yönünü öğrenebilmek amacıyla 18 çalışma ile meta analiz uygulanmış, Şekil:9’da görüldüğü gibi ortalama etki büyüklüğü $ES=0,49$ olarak pozitif, orta büyüklükte ve anlamlı bulunmuştur. Bu değere göre H_{1c} hipotezi kısmen kabul edilmiştir. $Q=544,83$ ve $I^2=96,88$ değerleri çok yüksek düzeyde heterojenlik olduğunu göstermektedir. %95 güven aralığı değerleri 0,49-0,62 arasında bir değer aralığında bulunmakta, buna göre çalışma arkadaşlarına güven ile iş doyumunu arasında orta ve güçlü büyüklükte bir ilişkinin mevcut olduğu söylenebilir. Yatay zeminde yeşil renkle gösterilen tahmin aralığı değerleri -0,09 ile 0,82 arasında bulunmakta, yapılacak çalışmalarda çalışma arkadaşlarına güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin, küçük seviyede negatif ile çok güçlü pozitif değerler arasında elde edilebileceği anlaşılmaktadır.

Şekil 10. Çalışma Arkadaşlarına Güven-İş Doymu İlişkisi Huni Grafiği



Şekil:10’da sunulan huni grafiğinde çalışmalara ait değerlerin, birleştirilmiş etki büyüklüğünün üst kısmında ve iki yanında dağıldığı, dolayısıyla yayım yanlılığının olmadığı anlaşılabilir. Rosenthal Failsafe-N değeri ise **381** olarak elde edilmiştir. Bu değer elde edilen sonucun geçersiz olabilmesi için ulaşılması gereken çalışma sayısı olup, bu değere göre yayım yanlılığının olmadığı ifade edilebilir.

Tartışma ve Sonuç

Örgütsel güven ile örgüte güven, yöneticilere güven ve çalışma arkadaşlarına güvenin iş doymu ile ilişkisini ortaya koyabilmek amacıyla meta-analiz uygulanmıştır. Literatürde her iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar taranmış, 83 adet tez ve makaleye ulaşılmış ve 62 çalışma ile meta-analiz gerçekleştirilmiştir. Meta-analiz, Pearson korelasyon ve örneklem değerlerinin analizi ile gerçekleştirilmiştir. 62 adet çalışmadan elde edilen toplam örneklem sayısı 23.314’tür.

İlk olarak, örgütsel güven ve iş doymu arasındaki ilişki incelenmiş olup, 43 adet çalışmadan elde edilen 44 verinin analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, ortalama etki büyüklüğü değeri $ES=0,55$ olarak elde edilmiştir. Bu değere göre, örgütsel güven ve iş doymu arasında güçlü, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Bu sonuç, literatürde bulunan birçok çalışma ile benzerlik göstermektedir (Bilişik, 2010; Taş, 2012; Yalçın, 2014; Demirdağ, 2015; Aydın, 2017; Boğa, 2018; Güçlü, 2018; Artantaş, 2019; Bulut, 2019; Karabulut, 2019; Narin, 2019; Sarıkaya, 2019). Akar tarafından yapılan meta-analizde de güven ile iş doymu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Akar, 2018: 294). Elde edilen bu sonuca ve diğer benzer sonuçlara göre, yüksek düzeyli örgütsel güven, daha fazla iş doymu elde edilmesini olumlu ve güçlü yönde etkilemekte ya da böyle bir sonucun varlığına dair güçlü bir ipucu sunmaktadır. Buna göre, örgütsel güveni yüksek olan bir çalışanın daha güçlü iş doymu yaşayacağı ifade edilebilir.

Örgütsel güvenin alt boyutlarının iş doymu ile ilişkisinin incelenmesi kapsamında, örgüte güven ile iş doymu arasındaki ilişki ele alınmış, 17 çalışmaya göre, etki büyüklüğü $ES=0,59$ olarak elde edilmiştir. Yöneticiye güven ile iş doymu arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek amacıyla 31 çalışmadan elde edilen veriler kullanılmış, $ES=0,60$ olarak elde edilmiştir. Bu değerlere göre hem örgüte hem de yöneticiye güven ile iş doymu arasında güçlü, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Dolayısıyla, çalışanın örgüte ve yöneticiye olan güveninin, iş doymunu pozitif ve güçlü bir şekilde etkilediği ifade edilebilir. Çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile iş doymu arasında ise 18 çalışmaya göre $ES=0,49$ etki büyüklüğü değeri elde edilmiş olup, çalışanların kendi iş arkadaşlarına duydukları güven ile hissettikleri iş doymu arasında pozitif, orta büyüklükte ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Örgütsel güvenin alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, örgüte ve yöneticiye duyulan güven ile iş doyumunu arasında daha güçlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Literatürde bu sonuçları destekleyen çalışmalar mevcuttur. Silla, Gamero ve Picazo (2020: 1279) tarafından lidere duyulan bireysel güven ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca (Sayın, 2009; Omarov, 2009; Terekli, 2010; Demirdağ, 2015; Aydın, 2017; Boğa, 2018; Kumdakçı, 2018; Artantaş, 2019; Erdal, 2020; Yorulmaz ve Karabacak, 2020) tarafından yapılan çalışmalarda, örgüte ve yöneticiye duyulan güven ile iş doyumunu arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Tetik (2020), lidere duyulan güven ile iş doyumunu arasında güçlü bir korelasyonun varlığını ortaya koymuştur (2020: 2979).

Sonuç olarak, örgüte ve yöneticiye güven ile iş doyumunu arasında pozitif ve güçlü bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Çalışma arkadaşlarına olan güven ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin diğerlerine göre daha düşük olması, örgütsel güvenin elde edilmesinde arkadaşlara duyulan güvenin daha az etkili olmasına bağlanabilir. Bir diğer deyişle, örgüte ve yöneticiye duyulan güven, çalışma arkadaşlarına duyulan güvene nazaran örgütsel güvene daha çok katkı yapmaktadır. Tan ve Tan (2000), çalışanın yöneticilerle olan ilişkisinin örgüte olan güvenini etkileyebileceğini, yöneticiye duyulan güvenin genelleşerek örgüte yansiyebileceğini ifade etmektedir (2000: 243). Ayrıca, Uslu ve Oklay (2015)'in uyguladığı meta-analizde paternalist lider hariç olmak üzere, diğer tüm liderlik türleri ile örgütsel güven arasında pozitif ve oldukça güçlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (2015:88). Çakmak, Öztekin ve Karadağ (2015) tarafından uygulanan meta analizde de liderlik ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki mevcuttur (2015: 36). Diğer yandan çalışanlar, örgütün inandıkları şekilde faaliyet gösterdiğini gördüklerinde örgüte bağlılıkları artmakta ve örgütle özdeşleşebilmektedir (Shockley-Zalabak, Morreale ve Hackman, 2010: 40). Banerje ve Perucci (2010), içinde terfi imkânı ile adil ve tatmin edici ücretin olduğu destekleyici örgüt ortamı, destekleyici yönetici davranışları ve destekleyici çalışma arkadaşlarının varlığı durumunda, çalışanların iş doyumunun arttığını ifade etmektedirler (2010: 54). Her ne kadar çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin iş doyumuna olumlu etkisi olsa da, tüm bu hususlar, yöneticilerin tutum ve davranışları ile örgütsel politika ve faaliyetlerin çalışanların güven tutum ve algılarını daha çok etkilediğini ve bunun sonucunda daha fazla iş doyumunu elde edildiğini göstermektedir.

Örgütsel güven ve alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi ile bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda, araştırmacılara, çalışma hayatındaki aktörlere ve politika yapıcılara çeşitli öneriler sunulabilir. Buna göre;

- Örgütsel güven ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin varlığı sebebiyle, çalışanların daha fazla güven duymalarını sağlayacak tedbirlerin yürürlüğe konulması,
- Özellikle yöneticilere ve örgüte duyulan güvenin iş doyumunu daha güçlü etkilediği göz önüne alındığında; yönetici davranışları ile örgütsel politikaların bu doğrultuda oluşturulması,
- İnsan faktörünün sübjektif alguları ile şekillenen güvenin, çalışma yaşamı içinde örgütsel adaleti sağlayacak etik ilke ve uygulamaların yardımıyla objektif süreçlere dönüştürülmesi, böylece işin kendisinden ve örgütsel ortamdan beslenen iş doyumunu boyutlarının güçlendirilmesi,
- Çalışanların iş doyumunu belirleyen maddi ve manevi unsurlar, kişilerarası ilişkiler ve örgütsel politikalara ilişkin unsurların birlikte ele alınarak, güven ortamının tesisini kolaylaştırıcı, destekleyici, açık, şeffaf ve iletişime açık bir yönetim politikasının izlenmesi,
- İş doyumunu ile örgütsel güven arasında, farklı değişkenlerin (demografik, farklı meslek veya sektör vb.) ele alındığı nitelik ve nicelik olarak zenginleştirilmiş meta-analiz çalışmalarının yapılması,
- Nicel çalışmaların daha geniş bir analiz yelpazesine sahip olması, böylece farklı analizlerin yapılmasına imkân sağlayacak veri tabanına sahip olunması,
- İş doyumunu artıran örgüte ve yöneticilere olan güvenin bilişsel ve duygusal boyutlarının neler olduğuna dair nitel araştırmaların yapılması öneriler arasında sayılabilir.

Hakem Değerlendirmesi: İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Mali Destek: Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

Peer Review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: Authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: Authors did not received financial support for this study.

Kaynakça

- Akar, H. (2018). Meta-analysis of organizational trust studies conducted in educational organizations between the years 2008-2018. *International Journal of Educational Methodology*. 4(4), 287-302. DOI: 10.12973/ijem.4.4.287.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*. 40(181), 175-189.
- *Akoç, 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*. 19(1), 105-135.
- Altaş, S.S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 13(1), 875-891. DOI: 10.20491/isarder.2021.1171.
- Arı, G. (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Artantaş, E. (2019). *Kurum çalışanlarının öğrenen örgüt algılarının iş tatmini ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi: Sağlık Bakanlığı örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Artar, M., Adıgüzel, Z. ve Erdil, O. (2019). Örgütlerde yöneticiye duyulan güvenin, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel dışlanma ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 11 (3), 1417-1432. DOI: 10.20491/isarder.2019.680.
- *Aslan, Ş. ve Özata M. (2008). Investigation of the effects of justice and trust perception of health workers on job satisfaction and organisational commitment. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 10(1-2), 497-516.
- *Aşık, N.A. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel güven, bağlılık ve yaşam doyumunun iş doyumuna etkisi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*. (62), 206-215.
- *Aydın, S. (2017). *Örgütsel güven-iş tatmini ilişkisi: İstanbul'daki 4-5 yıldızlı otellerde çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Atik, S. ve Çelik O.T. (2020). An investigation of the relationship between school principals' empowering leadership style and teachers' job satisfaction: the role of trust and psychological empowerment. *International Online Journal of Educational Sciences*. 12(3), 177-193.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*. 3(4), 78-86.
- *Bal, C. G. ve Gül, N. (2017). Duygusal zekâ ve iş tatmini ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *International Journal of Academic Value Studies*. 3(9), 50-62.
- Banerjee, D. ve Perucci C.C. (2010). Job satisfaction: impact of gender, race, worker qualifications, and work context. *Research in the Sociology of Work*. (30), 39-58.
- Basu, A. (2017). How to conduct meta-analysis: a basic tutorial. [https://peerj.com/preprints/2978/]. (12.05.2017).

- *Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Bilginoğlu, E., Yozgat U. ve Artan İ.E. (2019). Respect and trust in organizations: a research about their effect on job satisfaction. *International Journal of Society Researches*. 12(18), 527-543.
- *Bilişik, H. (2010). *Öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven algularının iş tatmini üzerine etkisi: Yalova ilinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- *Bitmiş, M.G. ve Ergeneli A. (2013). The role of psychological capital and trust in individual performance and job satisfaction relationship: a test of multiple mediation model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. (99), 173-179.
- Blomqvist, K. ve Stahle P. (2000). Building organizational trust. *16th IMP-conference in Bath*. 1-17.
- *Boğa, D. (2018). *Algılanan liderlik tarzları ile örgütsel güven ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul'da bulunan turizm çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Borenstein, M., Hedges, L.V., Higgins, J.P.T. ve Rothstein, H.R. (2013). *Meta-analize giriş* (Çev. Serkan Dinçer). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Borenstein, M., Higgins, J.P.T., Hedges L.V. ve Rothstein, H.R. (2016). Basic of meta-analysis: I² is not an absolute measure of heterogeneity. *Research Synthesis Methods*. 8(1), 5-18. DOI: 10.1002/jrsm.1230
- Bromiley, P. ve Cummings L.L. (1995). Transactions costs in organizations with trust. *Research On Negotiation in Organization*. (5), 219-247.
- Brownell, E.O. (2000). How to create organizational trust. *Manage*. 52(2), 10-11.
- *Bulut, M.G. (2019). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin örgütsel güven ve iş doyumunun incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hatay.
- Butler, J.K. ve Cantrell S.R. (1984). A behavioral decision theory approach to modeling dyadic trust in superiors and subordinates. *Psychological Theory*. (55), 19-28.
- Campos-Castillo, C., Woodson B.W., Theiss-Morse E., Sacks T., Fleig-Palmer M. ve Peek M.E. (2016). Examining the relationship between interpersonal and institutional trust in political and health care contexts. *Interdisciplinary perspectives on trust*. (Ed.) E. Shockley. Springer International Publishing: Switzerland. 99-115
- Ceylan, A. ve Türkyılmaz, H. (2021). Örgütsel güven ve işe adanmışlık ilişkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 14(77), 1296-1312.
- Christensen, L.B. Johnson, R.B. ve Turner, L.A. (2015). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz*. (Çeviren: Ahmet Aypay). Anı Yayıncılık: Ankara.
- Costigan, R.D., İter, S.S. ve Berman, J.J. (1998). Multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*. 10(3), 303-317.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research methods in education*. Routledge: New York.
- Cook, J. ve Wall T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*. (53), 39-52.
- Covey, S.M.R. ve Merrill R.R. (2018). *Güven: Her şeyi değiştiren tek şey*. (Çeviren: Çulpan Erhan). Varlık Yayınları: İstanbul.
- Çakır Ö. (2020). Toplum 5.0 ve toplumda güven ilişkilerinde değişim. *Gelecek ne getirecek? Tüm yönleriyle toplum 5.0 içinde*, (Ed.) Özlem Çakır, Zerrin Toprak Karaman. Nobel Yayınevi: Ankara.

- Çakmak, E., Öztekin Ö. ve Karadağ E. (2015). The effect of leadership on job satisfaction. *Leadership and organizational outcomes (meta-analysis of empirical studies)*. (Ed.) E.Karadağ. Springer: Switzerland. 29-56.
- *Çelik, F. (2015). *Örgütsel güvenin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: resmi-özel öğretim kurumlarında bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Çelik, M. ve Bilginer, F.G. (2018). Psikolojik sermayenin iş tatmini üzerine etkisinde lidere duyulan güvenin aracılık rolü: turizm sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2(31), 138-160.
- Çelik, B. (2021). *Bir üniversite hastanesinde hemşirelerde iş aile çatışmasının bakım kalitesine, iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çetinkaya, F.F. ve Gülbahar, H.O. (2021). Algılanan örgütsel politikanın örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Türkiye-Romanya karşılaştırması. *Turkish Studies – Economy*. 16(1), 173-202. DOI: 10.47644/TurkishStudies.47675.
- *Çoban, S. ve Demirhan, M. (2019). Mobil bankacılıkta algılanan deneyimsel değerın tatmin ve bağlılık üzerine etkisinde güvenin düzenleyici rolü. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*. 9(1), 135-155.
- *Dağ, S. (2018). *Özel okullarda iş doyumunu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Darıcan, Ş. (2019). *Hastanelerde personel güçlendirmenin iş tatmini, yöneticiye güven ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve buna yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Dayıoğlu, S.H.Ç. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven ile iş doyumları arasındaki ilişki "Bakırköy ilçesi örneği"*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Del Re, A.C. (2015). A practical tutorial on conducting meta-analysis in R. *The Quantitative Methods for Psychology*. 11(1), 37-50.
- Delhey, J. ve Newton, K. (2003). Who trusts? The origins of social trust in seven societies. *European Societies*. 5(2), 93-137. DOI: 10.1080/1461669032000072256
- Delph, E., Heller, A. ve Heller P. (2007). *Learning how to trust...again*. Destiny Image Publishers: Pennsylvania.
- *Demirdağ, S. (2017). Ücretli öğretmen algılarına göre ilkokul yöneticilerinin örgütsel adalet, örgütsel güven ve yıldırma davranışları arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 17 (1), 132-153.
- Deniz, M. (2020). *Hizmet içi eğitim faaliyetleri ile çalışan iş doyumunu ve performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: özel hastane örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Dietz, G., Gillespie N. ve Chao, G.T. (2010). Unravelling the complexities of trust and culture. *Organizational Trust: A cultural perspective*. (Ed.) M.N.K. Saunders, D. Skinner, G. Dietz, N. Gillespie ve R.J. Lewicki. 3-41.
- *Dördüncü, G. (2018). *Yiyecek içecek işletmelerinde örgütsel güvenin iş tatmini üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- *Erdal, N. (2020). *Sağlık çalışanlarında örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlığın iş tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesi: bir üniversite hastanesi örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ersoy, T. (2020). *Hemşirelerin maruz kaldığı işyeri şiddeti ile iş doyumunu ve motivasyonu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Ferres, N., Connell J. ve Travaglione A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*. 19(6), 608-622.
- *Gider, Ö., Akdere M. ve Top M. (2019). Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health. *EMHJ*. 25(9), 622-629.
- Gillespie N. ve Dietz G. (2009). Trust repair after organization-level failure. *Academy of Management Review*. 34(1): 127-145.
- George, N.A., Aboobaker, N. ve Edward, M. (2020). Corporate social responsibility and organizational commitment: effects of CSR attitude, organizational trust and identification. *Society and Business Review*. 15(3), 255-272. DOI: 10.1108/SBR-04-2020-0057
- *Gökalp, S., Kaya, O., Angay, A. ve Akgün, F. (2015). Öğretmen algılarına göre okul müdürüne güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider üye etkileşiminin aracı rolü. *BEU SBE Dergisi*. 4(2), 45-70.
- *Göküş, Ş. (2019). Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities*. 9(2), 285-309. DOI: 10.13114/MJH.2019.491.
- Guinot, J., Chiva R. ve Mallén F. (2013). Organizational trust and performance: Is organizational learning capability a missing link? *Journal of Management & Organization*. (19), 559-582. DOI: 10.1017/jmo.2014.3.
- *Güçlü, B. (2018). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel güven ve iş tatminleri arasındaki ilişki: Çanakkale örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Gülay, S.S. ve Kahveci, G. (2020). Öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 14(33), 494-522. DOI: 10.29329/mjer.2020.272.23
- *Güngör, F. (2016). *The impact of role modeling on trust, job satisfaction and performance in sales organizations: an empirical study in Turkey*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güripek, E. ve Güzel, B. (2020). Psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, örgütsel güven ve işyerinde yalnızlık ilişkisi: karşılıklık normu yaklaşımı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12 (2), 1915-1932. DOI: 10.20491/isarder.2020.952
- Henttonen, K. ve Blomqvist K. (2005). Managing distance in a global virtual team: the evolution of trust through technology-mediated relational communication. *Strategic Change*. (14), 107-119.
- Haynes, S.H., Leone, M.C., Keena, L.D., May, D.C., Ricciardelli, R. ve Lambert E.G. (2020). The association between different forms of organizational trust and correctional staff job stress. *Journal of Crime and Justice*. 43(5), 623-639. DOI: 10.1080/0735648X.2020.1734056.
- Huridin R. (2006) *Trust key concepts in the social sciences*. Polity Press. Cambridge: UK.
- *Horuz, F.I. (2014). *Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

- İlyas, S., Abid, G. ve Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: the moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*. (22), 195-204. DOI: 10.1016/j.spc.2020.03.003
- Jenaibi, B.A. (2010). Job satisfaction: comparisons among diverse public organizations in the UAE. *Management Science and Engineering*. 4(3), 60-79.
- Jiang, Y. ve Chen W.K. (2017). Effects of organizational trust on organizational learning and creativity. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*. 13(6), 2057-2068. DOI 10.12973/eurasia.2017.01213a.
- Kâhya, V., Ceylan, E., Yıkılmaz, İ. ve Sürücü, L (2021). The mediating role of leader support on the effect of organizational trust on organizational identification. *Turkish Studies – Social Sciences*. 16(2), 615-635. DOI: 10.47356/TurkishStudies.47089.
- *Karabulut, M. (2019). *Türkiye yerel yönetimlerinde örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ilişkisi: Elazığ Belediyesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ardahan.
- *Karaca, İ. (2012). *İşgörenlerin yöneticilere duydukları güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kıyılıoğlu, E. ve Özgenel M. (2020). Okullardaki iletişim ortamı ile örgütsel güven arasındaki ilişki. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. (48), 400-421. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/SOBIDER.46350>.
- *Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 12(1), 46-57.
- *Koç, T.S. (2015). *İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatminine etkisi: Alanya'da konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Koyuncu, H. ve Büyükyılmaz, O. (2020). Psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel güven ve örgütsel özdeşleşmeye etkisini belirlemeye yönelik üniversite çalışanları üzerinde bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(4), 1191-1199. DOI: 10.18506/anemon.636015.
- *Kumdağcı, S. (2018). *Örgütsel güvenin iş tatmin düzeyine olan etkisi: kamu bankası çalışanlarına yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Li, Y., Liu, Z., Qin, K., Cui, J., Zeng, X., Ji, M., Lan, J., You, X. ve Li, Y. (2021). Organizational trust and safety operation behavior in airline pilots: the mediating effects of organizational identification and organizational commitment. *Journal of Air Transport Management*. (92), 2-12. DOI: 10.1016/j.jairtraman.2021.102018.
- Lin, Z. ve Shin, H. (2021). Structural relationship between organizational justice, organizational trust, and knowledge sharing and innovative behavior: Focus on professors from Chinese sport universities. *Journal of Physical Education and Sport*. 21(2), 882-893. DOI: 10.7752/jpes.2021.02110.
- McAllister, D.J. (1995). Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*. 38(1), 24-59.
- Mayer, C.R., Davis, J.H. ve Schoorman F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*. 20(3), 709-734.
- Menişa, Ö. (2006). *Perceived employment discrimination and its relation to job satisfaction and intention to turnover*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mincu, C.L. (2015). The impact of personal resources on organizational attitudes: job satisfaction and trust in organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. (187), 685-689.

- Mishra, A.K. ve Mishra K.E. (2013). The research on trust in leadership: the need for context. *Journal of Trust Research*. 3(1), 59-69.
- *Narin, İ. (2019). *Örgütsel güven ve iş tatmininin örgütsel bağlılık ile ilişkisi: kamu 'da örnek bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Neves, P. ve Caetano A. (2006). Social exchange processes in organizational change: the roles of trust and control. *Journal of Change Management*. 6(4), 351-364.
- Oğuzhan, Y.S. (2020). Çalışanlardaki öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (48), 433-449.
- *Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumu: özel sektörde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- *Öktem, Ş., Kızıltan B. ve Öztoprak M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: otel işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Business Research Turk*. 8(4), 162-186. DOI: 10.20491/isarder.2016.212.
- Örücü, E. ve Akgül, G. (2019). Örgütlerde cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: lojistik hizmet sağlayıcılarına yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 12(2), 183-201.
- Özer, K.O. ve Tursun M. (2020). The relationship between organizational trust and organizational commitment in the highway transportation sector. *Nişantaşı University Journal of Social Sciences*. 8(1), 55-68.
- Özgür, S. ve Turan, M. (2020). Dönüşümsel liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 29(4), 389-405.
- Öztürk, M. ve Vatansver, K. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin işe adanmışlık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi: Alanya belediyesi çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(4), 3613-3632. DOI: 10.20491/isarder.2020.1062.
- *Polat, Ş. ve Ay, F. (2020). Bireysel ve mesleki özellikler hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel güven seviyelerini etkiler mi? *Arch Health Sci Res*. 7(2), 167-177.
- Raynolds, L. (1997). *The trust effect: creating the high trust high performance organization*. Nicholas Brealey Publishing: London.
- *Reçica, L. (2017). *Örgüte güven, iş tatmini ve işten ayrılma arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Reina, D.S. ve Reina M.L. (2006). *Trust and betrayal in the workplace*. Berret Koehler Publishers: California.
- Robbins, S.P. ve DeCenzo D.A. (2003). *Fundamentals of management: essential concepts and applications*. Pearson Education: New Jersey.
- *Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi ve Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- Sarıkaya, Ş. ve Keskinlik K. (2020). Organizational trust and organizational support as a predictor of job satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*. (12), 435-466.
- *Sayın, U. (2009). *Güven: işletmelerde algılanan örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide bir aracı-bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Second-hand smoke and lung-cancer, [Smoking.pdf (meta-analysis.com)], (01.06.2021).

- *Semercioğlu, M.S. (2012). *Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumu ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan çalışması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Shamir, B. ve Lapidot Y. (2003). Trust in organizational superiors-systemic and collective considerations. *Organization Studies*. 24(3), 463-491. DOI: 10.1177/0170840603024003912.
- Shateri, K. ve Hayat, A.A. (2020). Investigating the mediating role of organizational trust in the relationship between perceived organizational support and knowledge sharing. *Knowledge Management & E-Learning*. 12(3), 298-314.
- Shelby, L.B. ve Vaske, J.J. (2008). Understanding meta-analysis: a review of the methodological literature. *Leisure Sciences*. (30), 96-110.
- Silla, I., Gamero, N., ve Picazo, C. (2020). The cross-level relationship between organizational trust in leadership and job satisfaction. *Psychology: Organizations and Work Journal*. 20(4), 1275-1283. DOI: 10.17652/rpot/2020.4.12.
- Six, F. (2005). *The trouble with trust: the dynamics of interpersonal trust building*. Edward Elgar Publishing: Cheltenham.
- Song, F. Hooper L. ve Loke, Y.K. (2013). Publication bias: What is it? How do we measure it? How do we avoid it? *Journal of Clinical Trials*. (5), 71-81.
- *Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir hastane işletmesinde araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*. 54(2), 917-934.
- Tan, H.H. ve Tan C.S.F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*. 126(2), 241-260.
- *Tarcan, G.Y., Hikmet N., Tarcan M. ve Top M. (2013). Transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment, organizational trust in Turkish public hospitals: public servants versus private employees. *Proceedings for the Northeast Region Decision Sciences Institute (NEDSI)*. 1030-1045.
- *Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taştan, S., Küçük, B.A., ve İşıaçık, S. (2020). Towards enhancing happiness at work with the lenses of positive organizational behavior: the roles of psychological capital, social capital and organizational trust. *Postmodern Openings*. 11(2), 192-225. DOI: 10.18662/po/11.2/170.
- *Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve iş tatmininin etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- *Tekingündüz, S., Aydın M. ve Polat H. (2014). Kamu sektöründe örgütsel adalet, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir devlet hastanesi örneği. *Sayıştay Dergisi*. (94), 53-72.
- Tekingündüz, S., Karabel, E., Zekioğlu, A. ve Sünbül, S.Ö. (2020). Modeling the relationship between organizational trust, job performance, identity and organizational identification. *Journal of Business Research-Turk*. 12 (2), 1192-1206.
- *Terekli, G. (2010). *Örgütsel güven boyutları ve iş tatmini ilişkisi: tekstil işletmesinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tetik, H.T. (2020). Lidere duyulan güvenin ardılları üzerine ulusal yazın kapsamında bir meta-analiz çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(3), 2973-2984. DOI: 10.20491/isarder.2020.1020.
- *Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 41(2), 258-277.

- *Top, M., Tarcan M., Tekingündüz S. ve Hikmet Ş. (2012). 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*. (28), e217-e241. DOI: 10.1002/hpm.
- *Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi-örgüt uyumu ve amire güven-kişi örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 14(2), 57-78.
- *Türe, A ve Akkoç, İ. (2020). Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumunu düzeylerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 5(2), 136-152.
- Tüzün, İ.K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. (2), 93-118.
- Uslu, F. ve Oklay E. (2015). The effect of leadership on organizational trust. *Leadership and organizational outcomes (meta-analysis of empirical studies)*. (Ed.) E.Karadağ. Springer: Switzerland, 81-96.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(18), 133-155.
- *Üngüren, E., Arslan S. ve Koç T.S. (2017). The effect of fatalistic beliefs regarding occupational accidents on job satisfaction and organizational trust in hotel industry. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*. 5(1), 23-56.
- Wang, F., Pollock K. ve Hauseman C. (2018). School principals' job satisfaction: the effects of work intensification. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. (185), 73-90.
- *Yalçın, E. (2014). *Özel dershanelerde çalışan öğretmenlerin örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişki düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- *Yanık, O. (2014). *Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığa ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- *Yanık, O. ve Naktiyok A. (2017). Etik (ahlaki) liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 8(15), 297-323.
- *Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(30), 235-249.
- *Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2011). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel güven ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırılması: Afyonkarahisar'da bir araştırma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13(3), 97-118.
- *Yılmaz, Ç. (2012). *Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık, iş tatmini üzerindeki etkileri: Tokat ili özel ve kamu bankalarında bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- *Yılmaz, Ş. (2019). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi ve Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- *Yorulmaz, M. ve Karabacak A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: iş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*. 06(02), 121-130.
- Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly*. (17), 229-239.

Zand, D.E. (1997). *The leadership triad: knowledge, trust, and power*, Oxford University Press: New York.

*Zengin, Y. (2019). The effect of ethical climate on job satisfaction within the context of organizational trust: a research in banking sector. *International Journal of Society Researches*. 13(19), 1472-1501.