



**HEMŞİRELERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL
DESTEK İLE MESLEĞE BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Serhat AYDOĞMUŞ

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Fatma ER**

Yüksek Lisans Tezi-2021

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK İLE MESLEĞE
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Serhat AYDOĞMUŞ

**Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Fatma ER**

**MALATYA
2021**

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Örgütsel Destek Kavramı.....	4
2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Önemi	5
2.1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri.....	8
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	8
2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	13
2.1.5. Hemşirelik ve Algılanan Örgütsel Destek	16
2.2. Mesleğe Bağlılık Kavramı ve Önemi	18
2.2.1. Mesleğe Bağlılık Çeşitleri	19
2.2.2. Mesleğe Bağlılığı Etkileyen Etmenler	20
2.2.3. Hemşirelik ve Mesleğe Bağlılık	22
3. MATERYAL VE METOT	24
3.1. Araştırmanın Türü.....	24
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	24
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	24
3.4. Veri Toplama Araçları	24
3.5. Verilerin Toplanması	26
3.6. Verilerin Değerlendirmesi	26
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri	26
3.8. Araştırmanın sınırlılıkları	27
4. BULGULAR.....	28
5. TARTIŞMA	40
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
KAYNAKLAR	52
EKLER.....	67
EK-1. Özgeçmiş.....	67
EK-2. Kişisel Bilgi Formu	68

EK-3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	69
EK-4. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği	70
EK-5. Bilgilendirici Onam Formu	71
EK-6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Kullanım İzni	72
EK-7. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni.....	73
EK-8. Kurum İzni	74
EK-9. Etik Kurulu Karar Formu	75



TEŐEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgilerini benimle paylaşan, bana yol gösteren, kendisine her danıştığımda zaman ayırıp beni dinleyen ve bildiklerini en iyi şekilde sabırla bana aktaran, eğitimim boyunca güler yüzünü ve içtenliğini benden esirgemeyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatma ER'e,

Tez savunma sınavıma katılan saygıdeğer jüri üyeleri Sayın Prof. Dr. Behice ERCİ' ye ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN' e,

Yüksek Lisans yapmam için beni cesaretlendiren ve bana yol gösteren Dicle Üniversitesi'ndeki değerli hocalarıma,

Bu çalışmaya katılan değerli meslektaşlarıma,

Her zaman yanımda olan ve desteklerini benden esirgemeyen aileme ve değerli arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi iletirim.

ÖZET

Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Mesleğe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Amaç: Bu araştırma, hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Materyal ve Metot: İlişkisel tanımlayıcı tipte yapılan bu araştırmanın evrenini, Dicle Üniversitesi Hastaneleri'nde çalışan 950 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadı. Araştırmaya katılmak isteyen ve en az 6 aydır bu kurumda çalışan 404 hemşire araştırma kapsamına alındı. Araştırmanın verileri Ekim 2020 – Mart 2021 tarihleri arasında toplandı. Veriler, “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde dağılımı, ortalama, standart sapma, Cronbach Alfa katsayısı, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Duncan çoklu karşılaştırma testi, Kruskal Wallis testi, Mann Whitney testi ve Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Bu araştırmaya katılan hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği toplam puan ortalaması 23.54 ± 6.83 olarak hesaplanmış ve hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması 67.2 ± 12.16 olarak hesaplanmış ve hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanı ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak önemli ilişki bulunmuştur ($p<0.05$).

Sonuç: Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyi ile mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu ve algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça mesleğe bağlılığın arttığı belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Hemşireler, Mesleğe Bağlılık.

ABSTRACT

The Relationship between Nurses' Perceived Organizational Support and Levels of Occupational Commitment

Aim: This research was conducted to determine the relationship between nurses' perceived organizational support and their levels of occupational commitment.

Material and Method: This research was conducted in relational descriptive method. The environment of this study consists of 950 nurses working in Dicle University Research and Training Hospital. No sample selection method was used in the study. The study was conducted with 404 nurses who had been working in the institution for at least six months, who had not been leave during the dates and who agreed to participate in the study voluntarily. The data of the study were collected by the researcher dates between October 2020 and March 2021. The data of the research collected by "Personal Information Form", "Perceived Organizational Support Scale" and "Occupational Commitment in Nursing Scale". Number, percentage, mean, standard deviation, Cronbach Alfa coefficient, one-way analysis of variance (ANOVA), Duncan multiple comparison (post-hoc) test, Kruskal Wallis test, Mann Whitney test and Correlation analysis were used in the analysis of data.

Results: It was found that nurses' who participated the research, average Perceived Organizational Support Scale score was 23.54 ± 6.83 and it was stated that nurses' perceived organizational support was at moderate level. Mean of The Occupational Commitment Scale in Nursing of nurses' who attended the research was calculated as 67.2 ± 12.16 and this shows that nurses had medium level of occupational commitment. It was found statistically a significant correlation between points of Perceived Organizational Support Scale and Occupational Commitment in Nursing Scale at in the positive direction ($p < 0.05$).

Conclusion: It was found that the relationship between The Organizational Support level which Nurses' Perceived and Occupational Commitment are at moderate level and when the perceived organizational support level increases, occupational commitment increases.

Key Words: Perceived Organizational Support, Nurses, Occupational Commitment.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- AÖDÖ** : Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği
HMBÖ : Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği
POS : Perceived Organizational Support



TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	28
Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı	29
Tablo 4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Dağılımı	30
Tablo 4.4. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması	31
Tablo 4.5. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması	32
Tablo 4.6. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	35
Tablo 4.7. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	37
Tablo 4.8. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki	39

1. GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin gelişmesine ve bilimsel alanda ilerlemeler ve gelişmelere bağlı olarak sağlık bakım hizmetleri de değişmektedir. Sağlık hizmetlerinin gelişmesinde ve ilerlemesinde, bireyin, ailenin ve toplumun sağlığının korunmasında ve geliştirilmesinde, etkin hasta bakımında ve hasta eğitiminde hemşirelik mesleği çok önemli bir yere sahip olmaktadır. Gelişen ve değişen şartlarda etkili ve kaliteli sağlık bakım hizmeti sunabilmek için hemşirelerin iyi performansına ihtiyaç duyulmaktadır. Hemşirelerin performansının yüksek olabilmesi de onları destekleyen ve motive eden çalışma ortamı ile sağlanmaktadır. Pozitif çalışma ortamını destekleyen durumlardan biri olarak örgütsel destek düşünülmektedir.

Kavram olarak örgütsel destek; “örgüt değerlerinin çalışanları dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı bir nitelik taşıması” olarak belirtilmektedir (1). Algılanan örgütsel destek kavramı ise; çalışanın örgüte yaptığı katkının, örgüt tarafından fark edilmesi ve örgütün bunu önemseyip, bir değer olarak görmesi sonucunda çalışanın iyiliğiyle ilgilenmesi ve bunun çalışan tarafından algılanması olarak belirtilmektedir (2, 3). 21. yüzyılda küreselleşen ekonomiyle birlikte örgütler arasında rekabetin hızlanması ve belirsizliklerin artması nedeniyle algılanan örgütsel destek kavramının kurumlar açısından önem kazandığı belirtilmektedir (4).

Örgütlerin var olan insan kaynağını elde tutmak için örgütsel destek ve örgütsel bağlılık gibi insan odaklı konular üzerinde durmaya başladıkları ifade edilmektedir. Kurumların sahip oldukları insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde kullanmaları, rekabet edebilmelerini ve varlıklarını sürdürmelerini kolaylaştırdığı belirtilmektedir (4).

Sağlık kurumlarında çalışan hemşireler için algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin işe bağlılığı ve iş başarısı için oldukça önemli bir faktör olduğu ve yüksek örgütsel destek algısına sahip olan hemşirelerin iş tatmini, örgütsel destek algısı düşük olan hemşirelere oranla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yapılan çalışmalarda örgütsel desteğin olmadığı veya az olduğu durumlarda hemşirelerin iş devir hızında artma, iş doyumunda azalma olduğu belirlenmiş ve hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyi puanları genellikle ortalamanın üzerinde bulunmuştur (5, 6). Gillet ve arkadaşlarının 2013 yılında Fransa’da yaptığı bir araştırmada hemşirelerin örgütsel kimliğini, iş doyumunu ve çalışma performanslarını arttırmak için hemşirelere örgütsel

desteğin sağlanması önemi belirtilmektedir (7). Jawahar ve Hemmasi tarafından 2006 yılında yapılan bir araştırmada, örgütleri tarafından yeterince desteklenmediğini düşünen hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerinin arttığı ve algılanan örgütsel desteğin iş tatminini arttırdığı belirtilmiştir (8).

Mesleğe bağlılık ise kişinin, mesleğiyle özdeşleşmesi, kendini mesleğine adanması, mesleki hedeflere inanması ve bunları özümsemesi olarak belirtilmektedir. Bir başka açıklamada ise kişinin mesleğiyle arasında kurduğu psikolojik bağ olarak belirtilmektedir (9, 10). Hemşireler açısından mesleğe bağlılık ise; hemşirelerin mesleğin değerlerine inanması ve bu değerleri gerçekleştirmek için çaba sarf etmesi olarak belirtilmektedir. Mesleğe bağlılık düzeyi yüksek olan hemşirelerin; yaptığı işten memnun olan, meslekte yükselmek için gayret gösteren ve işini en iyi şekilde yapmaya çalışan hemşireler olduğu belirtilmektedir (11). Hemşirelerin mesleğe olan bağlılıkları ve meslekleri ile ilgili tutumları; hemşirelik mesleğinin profesyonel statüye ulaşmasında, topluma nitelikli sağlık bakım hizmeti sunulmasında ve hemşirelerin profesyonel kimliklerinin güçlü olmasında önemli bir yere sahip olduğu ifade edilmektedir. Hemşirelerin mesleğe olan bağlılığının artması ve profesyonel tutumun yerleşmesine bağlı olarak; sağlık bakım hizmetlerinin kalitesinde yükselme ve mesleki statüde artış yaşanacağı belirtilmektedir (12). Genel anlamda kurumları tarafından desteklenen hemşireler, daha olumlu yaklaşımlar sergilemekte, gördükleri destek ile görevlerini yerine getirirken kendilerine daha çok güvenmektedirler. Hemşirelerin kurumlarından algıladıkları desteğin moral ve motivasyonlarını artırarak, iş doyumunu sağlayıp mesleğine bağlılıklarını olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda ülkemizde bu konuyla ilgili yeterli sayıda çalışma yapılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı ve hemşirelerde örgütsel desteğin önemi konusunda farkındalığı arttıracığı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını etkileyeceği düşünülmektedir.

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, tanıtıcı ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?

2. Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyleri, tanıtıcı ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Varsa ne düzeydedir?



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Kavram olarak örgütsel destek “örgüt değerlerinin çalışanların esnekliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı bir nitelik taşıması” olarak belirtilmektedir (1).

Örgütsel destek, çalışanın örgüte sağlamış olduğu fayda neticesinde, örgütün de çalışanı desteklemesi, çalışana değer vermesi, ilgi göstermesi ve çalışanı önemsediyini gösterme biçimi olarak belirtilmektedir (13, 14). Örgütsel destek, örgüt içinde çalışan personeli önemseme, personele değer verme ve personelin haklarının korunması gibi faktörleri gerektirmektedir (15).

Örgütsel destek, örgüt içinde çalışanların refahının göz önünde bulundurulması ve artırılması, çalışanların fikirlerine değer verilmesi, eleştirinin ve uyarılarının dikkate alınması, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışanların önemsenmesi, örgüt içindeki kararlara katılımının sağlanması ve çalışanların lehine kararlar alınması destekleyici bir örgütün en önemli özellikleri olarak belirtilmektedir. (16, 17). Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisine dayandırılan ve çalışanlar için önemli olan örgütsel destek ile çalışanların örgüte sağlamış oldukları katkının bilincinde olunması, çalışanlara değer verilmesi ve örgüt içinde çalışanların mutluluğunun önemsenmesi ile ait olma duygusu, saygı görme ve kabul görme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması sağlanmaktadır. Örgüt tarafından kendisine değer verildiğini ve önemsendiyini algılayan bireyin, örgüt üyeliğini benimseyip, pozitif davranışlar sergileyeceği belirtilmektedir (5, 16). Örgüt içinde çalışanın refahına ve memnuniyetine önem veren destekleyici bir örgütün özellikleri şu şekilde belirtilmektedir:

1. Örgüt içinde çalışanların fikirlerini önemseyip, eleştirilerini dikkate almak ve gerekiyorsa bunları örgüt içinde uygulamak, çalışanların örgüt içindeki fikirlerinin önemsendiyini ve eleştirilerinin dikkate alındığını görmeleri,
2. Çalışanların örgüt içindeki iş güvencesini sağlamak, çalışanların sürekli olarak işini kaybetme korkusunun giderilmesi ve başarılı oldukları takdirde örgütte çalışmaya devam edeceklerinin, kurum dışı kalmayacaklarının güvencesinin verilmesi,

3. Örgüt içindeki çalışan ilişkilerinin ve çalışan-yönetici ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak ve örgüt içi iletişimin yüksek düzeyde tutulması,
4. Örgüt içindeki adaleti sağlamak, çalışanlar arasında adaletli davranmak; taraf tutma, hak yeme ve adam kayırma gibi davranışların olmaması,
5. Çalışanlar, örgüt yöneticileri tarafından kendilerine değer verilmesini isterler, fikirlerinin önemsenip, başarılarının takdir edilmesini beklerler. Bu şekilde davranan yöneticilerin çalışanlar nezdinde destekleyici örgüt yöneticisi olarak kabul gördüğü belirtilmektedir (2, 17).

2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Önemi

Algılanan örgütsel destek; çalışanın örgüt içindeki faaliyetleri sonucunda, örgüte sağlamış olduğu desteğin, örgüt tarafından önemsenmesi, değer görmesi ve bu durumun çalışan tarafından algılanması olarak belirtilmektedir (5, 18).

Aselage ve Eisenberger algılanan örgütsel destek kavramını çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bir sözleşme olarak tanımlamakta ve bu tanımlamaya göre örgüt çalışanlarının istek ve beklentilerinin karşılama düzeyi, çalışanların performanslarına artış veya azalış olarak yansıtacağı belirtilmektedir (19). Örgütsel destek algısının yüksek düzeyde olduğu kurumlarda çalışan bireylerin örgüte faydalı olma duygusu içinde oldukları belirtilmektedir (20). Algılanan örgütsel destek, örgütle çalışan arasındaki ilişki bağının kalitesini ortaya koymaktadır ve bu bağın gücü örgüt çalışanlarının çalışma performanslarını etkileyebilmektedir (14).

Algılanan örgütsel destek kavramı ilk olarak Eisenberger ve arkadaşları tarafından 1986 yılında “Perceived Organizational Support” (POS) adlı yayınlanmış makalede yer verilmiştir. Eisenberger ve arkadaşları tarafından yayınlanan bu makalede algılanan örgütsel destek kavramı “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bu makalede çalışanların örgüt tarafından algıladıkları örgütsel destek ile işletmelerine daha faydalı olma eğilimini göstermektedirler. Örgüt tarafından kendisine değer verildiğini hisseden çalışanlarda örgütsel destek algısı yüksek düzeyde seyrettiği belirtilmektedir (1, 21).

1990’lı yılların başından itibaren algılanan örgütsel destek kavramı psikoloji ve yönetim alanındaki araştırmacılar arasında büyük bir ilgi uyandırdığı belirtilmektedir. Bu

ilginin nedeni işletmelerin yeniden yapılanması ve küçülmesi nedeniyle algılanan örgütsel destek kavramının önem kazanması olarak belirtilmektedir (22).

21. yüzyılda küreselleşen ekonomiyle birlikte örgütler arasında rekabetin artması ve belirsizliklerin olması nedeniyle algılanan örgütsel destek kavramının kurumlar açısından önem kazandığı ifade edilmektedir. Bu nedenle örgütler var olan insan kaynağını elde tutmak için örgütsel destek ve örgütsel bağlılık gibi insan odaklı konular üzerinde durmaya başlamışlardır. Kurumlar sahip oldukları insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde kullanırlarsa rekabet edebilmeleri ve varlıklarını sürdürmelerinin kolaylaştığı belirtilmektedir (4).

Günümüz çalışma hayatında örgütlerin ve örgüt yöneticilerinin, çalışanların örgüte bağlı kalmalarını sağlamak için çalışanları desteklemeleri gerekmektedir. Bu sebeple örgütler çalışanların iş güvencesini sağlamak, çalışanları önemseyip, öneri ve eleştirilerini dikkate almaları gerekmektedir. Çalışanlar, örgütsel desteği arkalarında hissettikleri zaman örgüt içinde daha başarılı oldukları belirtilmektedir (23).

Algılanan örgütsel desteğin örgütler açısından olumlu sonuçlarından bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir: (24)

1. Çalışanların çaba düzeylerinin artması
2. Çalışanların yaratıcılık düzeylerinin artması
3. Çalışanların sorumluluk duygusunun artması
4. Çalışanların stres düzeylerinde ve tükenmişlik duygularında azalma
5. Çalışanların işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetinde azalma
6. Çalışanların iş tatmininde artış sağlanması
7. Çalışanların performans düzeylerinde artış sağlanması
8. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının güçlenmesi
9. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması

Kraimer ve Wayne algılanan örgütsel destekle ilgili yaptıkları sınıflandırmayı üç gruba ayırmışlardır bunlar; (25, 26).

-Düzenleyici örgütsel destek algısı: Çalışanın örgüt içinde farklı bir iş kolunda veya farklı bir bölümde başlaması sonucu işe alışması için örgüt tarafından sağlanan destek olarak ifade edilmektedir.

-Kariyerle ilgili örgütsel destek algısı: Çalışanın ileriye yönelik kariyer hedeflerine, örgüt tarafından gösterilen ilgiyi ve verilen desteği ifade etmektedir.

-Finansal örgütsel destek algısı: Çalışanın maddi ihtiyaçlarına karşı örgüt tarafından sağlanan desteği ifade etmektedir. Çalışanın örgüte sağladığı katkı sonucunda verilen ödüller ve sağlanan maddi destek ile ilgili olduğu belirtilmektedir.

Eisenberger ve Rhoades 2002 yılında yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel destek algısı düzeyi ile çalışanların örgüt içinde kalma isteği arasında doğru bir orantı olduğunu gözlemlemişlerdir (27). Cordana ve arkadaşlarının 2004 yılında yapmış oldukları araştırmalar sonucunda örgütsel destek algısının yüksek olduğu kurumlarda çalışan bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (20). Diğer bir araştırmada Guzzo ve arkadaşlarının 1994 yılında yapmış oldukları çalışmalarda algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğu örgüt yöneticilerinin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu sonucuna varıldığı belirtilmektedir (28).

Özdevecioğlu 2003 yılında algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında; çalışanlar örgütleri tarafından desteklendiklerinde örgüte olan bağlılık düzeylerinin arttığı görüldüğü belirtilmektedir (17). Karadirek G.'nin ordu ilinde tekstil işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve içsel motivasyon arasında önemli ve pozitif bir ilişkinin olduğunu ve algılan örgütsel destekteki artışın iş doyumunu, Örgütsel bağlılığı ve içsel motivasyonu arttırdığı ifade edilmektedir (29). Çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırmak için örgüt içinde çalışanlara değer verilmesi, uygun bir çalışma ortamının sağlanması, çalışanların fikirlerine değer verilmesi, eleştirilerinin dikkate alınması, ödüllendirme gibi davranışlarda bulunulması çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırdığı böylece çalışanlarda performans artışı, işe devamsızlıkta ve işten ayrılma niyetinde azalma, moral ve motivasyon artışı gibi olumlu etkilerin gözlemlendiği belirtilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin çalışanlar tarafından düşük düzeyde algılanması sonucunda ise çalışanların işten geri çekilme ve işten ayrılma gibi davranışlarda bulunabileceği belirtilmektedir (5, 17, 30).

Algılanan örgütsel destekte önemli olan konulardan biri de çalışanlara sağlanan desteğin yasal zorunluluktan ziyade gönüllü olarak yapılması olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla yapılan çalışmalarda çalışanlara gönüllü olarak yapılan yardımların ve

verilen desteklerin çalışanlar açısından daha önemli olduğu vurgulanmaktadır. Çünkü çalışanlara, örgütleri tarafında gönüllü olarak verilen desteklerin çalışanlar açısından kendilerine gerçek anlamda değer verildiği algısının oluşmasına yardımcı olduğu belirtilmektedir (31).

2.1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri

Algılanan örgütsel destek kavramının özellikleri yapılan literatür taramasında şu şekilde belirtilmektedir.

- Örgüt, çalışanların mutluluğunu ve refahını önemsemektedir. Örgütün, çalışanlarının mutluluğu ve refahı ile ilgilenmesi amaçlamış oldukları hedeflere ulaşmada örgüte katkı sağlamaktadır. Örgütün aynı zamanda çalışanların saygı görme, onaylanma, kurum tarafından desteklenme gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları da karşılaması gerekmektedir (27, 32).
- Çalışanların, algılanan örgütsel destek ile kurumlarına olan bağlılıkları artmakta ve güçlenmektedir (27, 32).
- Örgüt, çalışanların yaptığı katkılara değer vermelidir. Katkılarına değer verildiğini hisseden çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları artmakta ve iş performanslarında artış gözlemlenmektedir (27, 32).
- Örgüt içindeki yöneticilerin çalışanlara destek vermesi çalışanlar ile örgüt arasında daha pozitif bir ilişkinin oluşmasını sağlamaktadır (27, 32).
- Örgütün çalışanlara fırsat tanınması ve çalışanların bilgilendirmesi durumunda, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin arttığı belirtilmektedir (27, 32).

Algılanan örgütsel desteğin bu özellikleri dikkate alındığında örgütün çalışanları önemsemesi, desteklemesi, çalışanları örgüt için bir değer olarak kabul etmesi çalışanların örgüte olan sadakatlerini ve bağlılıklarını arttıracaktır. Böylece örgütün desteğini arkasında hisseden çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinde artış gözlemlenebilecektir.

2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteği etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu nedenle çalışanların örgütlerinden algıladığı destek farklı yollarla

meydana gelebilmektedir. Genel olarak bu faktörler kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (17, 31).

Örgütsel Faktörler

Örgüt içinde çalışanların örgütsel desteği algılamalarını sağlayan temel faktörler yönetici desteği, insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel adalet olduğu belirtilmektedir (33).

Yönetici desteği

Yönetici bir örgütte çalışanların çalışma azimlerini ve isteklerini arttırmak için çaba gösteren ve çalışanlarının her türlü sorun ve sıkıntılarıyla ilgilenen kişi olarak belirtilmektedir (34). Yönetici desteği; yöneticinin örgüt çalışanlarına yardım etmesi, dostça davranması, örgüt çalışanlarını düşünmesi ve çalışanların ihtiyaçlarıyla ilgilenmesi olarak ifade edilmektedir. Ayrıca yönetim tarafından örgüt çalışanlarına pozitif davranışlarda bulunulması çalışanlarda algılanan yönetici desteğini arttırdığı belirtilmektedir (35). Bir başka tanımda ise örgüt yöneticilerinin, çalışanların örgüte olan katkılarının farkında olması ve çalışanların iyiliğini önemsemesi olarak belirtilmektedir (36). Örgütsel destek kavramı farklı alt başlıklardan oluşmaktadır. Bunlar arasında en önemlisinin yönetici desteği olduğu düşünülmektedir (37). Yönetici desteği algılanan örgütsel destek kavramı için çok önemli bir alt bileşen olarak belirtilmektedir. Çünkü örgüt yöneticileri çalışanların nazarında örgütü temsil eden kişi konumundadırlar. Bu nedenle Örgüt yöneticilerinden çalışanlara gelecek olan destek, çalışanların gözünde örgüt tarafından yapılan bir destek olarak algılandığı belirtilmektedir. (1, 37)

Algılanan örgütsel destek ile algılanan yönetici desteği arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu ve algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel desteği etkilediği belirtilmektedir.(38). Algılanan yönetici desteği, duygusal, bilgisel ya da maddi destek şeklinde sınıflandırılmaktadır (39). Duygusal destek örgüt çalışanlarını önemseme, çalışanlara sevgi gösterme, empati kurma, örgüt içindeki zorlukların üstesinden gelmek için yardımda bulunmayı kapsamaktadır. Bilgisel destek çalışanların iş performansına yönelik geri bildirimde bulunma, örgüt çalışanlarına rehberlik etme, iş için gerekli olan bilgi, beceri ve tecrübeyi çalışanlara aktarmayı içerdiği belirtilmektedir. Maddi destek ise örgüt çalışanları için gerekli olan finansal desteğin sağlanması olarak belirtilmektedir (39, 40). Yöneticiler tarafından örgüt çalışanları değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken önemli konulardan biri de çalışanların bireysel farklılıkları

olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle çalışanların örgütten beklentileri değişkenlik gösterebilmektedir. Çalışanların bir kısmı örgütten maddi destek beklerken bir kısmı ise kariyer yapmak için örgütsel destek talep etmektedirler. Dolayısıyla rgt yöneticilerinin çalışanların bu farklılıklarını dikkate alması, çalışanlar için en uygun örgütsel desteğin belirlenmesi ve bu yönde adımlar atılması örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (41).

Örgüt yöneticilerinin çalışanlara eşit davranması, yardım etmesi, çalışanların örgüt yöneticileriyle rahat bir iletişim kurabilmesi, örgüt çalışanlarının taleplerinin dikkate alınması ve ihtiyaçlarının giderilmesi çalışanların örgüt içinde vermiş olduğu hizmet kalitesini arttırdığı belirtilmektedir. Bundan dolayı örgüt çalışanlarının algıladığı yönetici desteği arttıa çalışanların verdiği hizmet kalitesinin de arttığı belirtilmektedir (42).

Yapılan araştırmalarda algılanan yönetici desteğinin yüksek düzeyde olduğu örgütlerde çalışanların, örgüte olan bağlılıklarının ve iş performanslarının arttığı, örgütte çalışanların birbirleriyle iyi bir iletişim içinde oldukları ve iş memnuniyetlerinin yüksek olduğu belirtilmektedir (37, 43).

İnsan Kaynakları Uygulamaları

Günümüzde rgtlerdeki en önemli unsur insan kaynağı olarak ifade edilmektedir. İnsan kaynağı unsuru örgütlerin devamlılığı, rekabet edebilmeleri ve performans üstünlüğü gösterebilmeleri için önemli görülmektedir. Bundan dolayı değişimin ve belirsizliğin çok fazla olduğu günümüz dünyasında insan kaynakları alanında yeni hedeflerin belirlenmesi ve yeni çalışmaların yapılmasını zorunlu kıldığı belirtilmektedir (44, 45). İnsan kaynakları uygulamaları; örgütlerde işe alınacak bireyin seçilmesinden, cretlendirmesi, eğitimi, kariyer geliştirmesi, iş güvencesi, performans değerlendirmesi gibi birçok faktörü kapsadığı ve örgütlere rekabet avantajı sağlayan en temel faktör olarak belirtilmektedir(23).

Örgüt faaliyetlerindeki anahtar rolü insan kaynağı oluşturmaktadır. Bundan dolayı örgütler yaratıcı düşünceye sahip ve yetenekli insan gücüne ihtiyaç duymaktadırlar. İnsan kaynakları uygulamalarının örgüt içindeki işlevleri sayesinde örgütün hedeflerine ulaşmasında ve rekabet üstünlüğü sağlamasında önemli paya sahip olduğu vurgulanmaktadır (46). İnsan gücü örgütlerin sahip olduğu en önemli gücü olarak gösterilmektedir. Örgütlerde, yönetilmesi en zor olan bu gücü iyi yönetildiği durumlarda

örgütlere büyük rekabet üstünlüğü sağladığı belirtilmektedir.(47). Rhoades ve Eisenberger insan kaynakları uygulamalarını örgütsel ödüller ve çalışma koşulları olmak üzere iki gruba ayırmışlardır. Bu gruplardan örgütsel ödüllerin (tanınma, ücret, terfi) ve çalışma koşullarının (iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim ve örgütün büyüklüğü) algılanan örgütsel desteği etkilediği belirtilmektedir (27).

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı; örgüt tarafından ücret, görev dağılımı, terfi, ödül, mesai saatleri ve fiziksel koşullar vb. faaliyetlerin adaletli bir şekilde uygulandığının çalışanlar tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (48). Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg tarafından 1987 yılında kullanılmıştır. Greenberg'e göre örgütsel adalet kavramı örgütlerin faaliyetlerini etkili bir şekilde yerine getirmeleri ve örgüt çalışanlarının kişisel doyumları için gerekli olduğu belirtilmektedir (31).

Örgüt çalışanlarının, örgüt içindeki davranışları üzerinde etkili olan örgütsel adalet örgüt yöneticileri tarafından dikkate alınması gereken bir konu olarak ifade edilmektedir. Çalışanların, buldukları örgütün adil davranmadıklarını algılamaları durumunda tepkilerini davranışlarına yansıtma neden olacağı ve bunun çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmektedir (49, 50). Örgüt çalışanları kendilerini örgütte başka çalışanlarla karşılaştırmakta olup, var olan kuralların herkese eşit şekilde uygulanmasını, herkesle eşit haklara sahip olmayı ve sosyal olanaklardan eşit şekilde faydalanmayı beklemektedir. Bu beklentinin gerçekleşmemesi çalışanın örgüte olan bağlılığını azalttığı belirtilmektedir (51).

Örgütsel adaletin alt başlıkları genel olarak üç alt başlıktan oluşmaktadır. Bunlar; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak belirlenmiştir (52).

Dağıtımsal adalet: Dağıtımsal adalet, örgütsel adaletin literatürde ilk ele alınan kısmı olarak belirtilmektedir. Dağıtımsal adalet verilen kararın sonuçlarının adil olup olmadığıyla ilgilenmektedir. Kısacası örgüt çalışanlarının elde ettiği ücret, ödül, terfi ve ceza gibi uygulamaların adil bir şekilde uygulanıp uygulanmadığıyla ilgilendiği ifade edilmektedir (53, 54). Dağıtımsal adaletin düşük olduğunu düşünen örgüt çalışanlarının, çalışma isteğinin azaldığı, performanslarının düştüğü ve işten ayrılma eğilimi gösterdiği belirtilmektedir. Bunun sonucunda yapılan işin kalitesi düştüğü belirtilmektedir. Çalışanlar dağıtımsal adaletin örgüt içinde adil bir şekilde uygulandığını düşündüklerinde örgüte olan bağlılıklarının arttığı belirtilmektedir (55).

İşlemsel adalet: İşlemsel adalet; terfi, ücret, çalışma şartları, maddi imkanlar ve performans değerlemesi gibi örgüt içindeki uygulamaların karar alma süreçlerinin adil olma derecesi olarak belirtilmektedir (56). İşlemsel adalet örgüt içindeki karar verme uygulamalarının çalışanlar tarafından, ne derece adaletli olduğunun değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır. İşlemsel adalet örgüt içindeki ücret, terfi, performans değerlendirme, problemlerin çözümü gibi işlemlerin nasıl uygulandığıyla ilgilenmektedir (57).

Etkileşimsel adalet: İlk olarak Bies ve Moag tarafından kullanılan etkileşimsel adalet kavramı örgüt içindeki bireylerin birbirleriyle olan davranışlarında adaletli olup olmadığı düşüncesine dayanmaktadır. Kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinde ve davranışlarında adalet düzeyinin algılanması durumu olarak belirtilmektedir. İşlemsel adalet ile etkileşimsel adalet arasındaki temel ayrım noktası işlemsel adalet örgüt kurallarını esas alırken, etkileşimsel adalet ise yönetici davranışlarına odaklı olması olarak belirtilmektedir(52, 58).

Kişisel Faktörler

Örgüt içinde çalışan bireylerin kişisel özellikleri farklılıklar gösterebilmektedir. Çalışanların bireysel farklılıklar göstermesi algılanan örgütsel destek düzeylerinin birbirinden farklı olmasına neden olmaktadır. Örgütsel desteğin algılanmasını etkileyen kişisel faktörler cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve eğitim düzeyi olarak belirtilmektedir (4, 27).

Yaş

Algılanan örgütsel destek ile yaş arasındaki ilişki yapılan araştırmalarda açık bir şekilde belirtilememiştir. Yapılan bazı araştırmalarda genç yaştaki çalışanların ileri yaştaki çalışanlara göre algılanan örgütsel destek düzeyinin daha fazla olduğu yaşın ilerledikçe algılanan örgütsel destek düzeyinin azaldığı belirtilmektedir. Ancak bazı araştırmalarda ise algılanan örgütsel destek düzeyinin yaş ilerledikçe arttığı ifade edilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda ise örgütsel destek ile yaş arasında bir ilişkinin bulunmadığı belirtilmektedir (18, 27, 59, 60).

Cinsiyet

Yapılan bazı araştırmalarda cinsiyetin algılanan örgütsel destek üzerinde etkisinin bulunduğu ve erkek çalışanlarda algılanan örgütsel destek düzeyinin daha yüksek olduğu

belirtilmektedir. Ancak bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların yeterli olmadığı belirtilmiştir (41).

Eğitim Düzeyi

Algılanan örgütsel destek ile eğitim düzeyi faktörü arasında genellenebilir bir sonuca varılamamıştır. Yapılan araştırmalardan farklı sonuçlar elde edilmiştir (61). Yapılan araştırmaların bazılarında eğitim düzeyinin yüksek olduğu çalışanlarda algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek çıkarken bazılarında ise eğitim düzeyinin düşük olduğu çalışanlarda algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğu belirtilmektedir (41).

Hizmet Süresi

Algılanan örgütsel destek ile hizmet süresi arasındaki ilişkiye yönelik farklı fikirler ifade edilmektedir. Hizmet süresi arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyinin de arttığı, bunun gerekçesinin ise çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olmasından dolayı işlerinden ayrılmayıp uzun bir süre çalışmaları olarak belirtilmektedir (27). Bazı araştırmacılar ise hizmet süresi ile örgütsel destek arasında negatif bir bağın bulunduğunu belirtmektedir. Zamanla çalışanlar arasında hoşgörü ve iyi niyetin azalması memnuniyetsizliğin artması örgütsel desteğin azalmasına neden olarak gösterilmektedir (59).

2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları psikolojik ve davranışsal sonuçlar olmak üzere iki grupta incelenebilmektedir. Psikolojik sonuçlar: duygusal bağlılık, yükümlülük duygusunu artırma, performans-ödül beklentisi ve stres düzeyini azaltma olarak dört grupta incelenebilmektedir. Davranışsal sonuçlar: örgüte ve işe bağlılık, çalışan performansını artırma, işle ilgili pozitif davranışlar gösterme, geri çekilme davranışında azalma, işte kalmayı isteme gibi sonuçlar olarak belirtilmektedir (59).

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık; çalışanın, örgütün amaç ve hedeflerini özümseyerek bunları gerçekleştirmek için çalışması ve örgütte kalma isteği olarak belirtilmektedir (62). Örgütsel bağlılığın bir çeşidi olan duygusal bağlılıkta çalışanlar kendilerini örgüte bağlı hissetmekte ve örgüt ile birlikte tanımlamaktadırlar. Aynı hedefleri ve değerleri paylaşmakta ve örgüt içinde kalmayı istemektedirler (42). Yapılan araştırmalarda duygusal bağlılığın iş performansı, çalışanların verimliliği, iş kalitesi, örgüt uyumu, iş

doyumunu ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilirken, duygusal bağlılığın işe devamsızlık ve iş devir hızı arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir (63).

Yükümlülük Duygusunu Arttırma

Yükümlülük duygusu çalışanların örgütün refahını dikkate alıp almayacağı ve örgütün amaçlarına ulaşmasında yardım edip etmeyeceği konusundaki inançları olarak tanımlanmaktadır (64). Karşılıklılık normu gereği bir kişi karşısındaki kişiye iyi davrandığında bu iyi davranışın geri dönüşü zorunlu bırakılmaktadır. Bu zorunluluk her iki taraf içinde geçerli olabilmektedir. Bu geri dönüşün; saygı, onay, hoşgörü gibi sosyo-duygusal etkenlerin yanı sıra para, bilgi, hizmet gibi etkenleri de içerdiği belirtilmektedir (65).

Performans-Ödül Beklentisi

Ödüllendirme örgüt için çalışan bireylerin kendilerine değer verildiğini hissetmeleri ve takdir edilmeleri için bir motivasyon aracı olarak kullanılmaktadır. Ödüllendirme yöntemi yüksek performans ve çaba gösteren çalışanlara karşı örgütün memnuniyetini gösterme biçimi olarak ifade edilmektedir. Çalışanların bireysel farklılıkları nedeniyle ihtiyaçları doğrultusunda ödüllendirmeleri gerektiği belirtilmektedir (66).

Algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek olan çalışanlar, iyi performans göstermenin örgüt tarafından fark edilip ve ödüllendirileceği algısına sahip oldukları belirtilmektedir (67). Yüksek düzeyde performans göstermenin örgüt tarafından ödüllendirileceği beklentisi çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerini arttıracakları ifade edilmektedir (68).

Stres düzeyini azaltma

Stres, “bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda bireyin yaşadığı içsel bir durum ya da çevresel etkilere karşı bireyin gösterdiği bir uyum süreci” olarak ifade edilmektedir (69). Stres yaşanması durumunda kişide oluşan yorgunluk, endişe, psikolojik çöküntü hali, tükenmişlik duygusu, baş ağrısı, kaygı gibi faktörlerle algılanan örgütsel destek arasında negatif bir ilişkinin bulunduğu belirtilmektedir (68). Khurshid ve Anjum’un 2012 yılında yapmış oldukları bir araştırmada, algılanan örgütsel destek ile iş stresi arasında negatif bir ilişkinin olduğu

bulunmuştur. Bu çalışmada örgüt çalışanlarının desteklenmedikleri zaman stres altında kaldıkları belirtilmektedir (70).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışanların duygusal olarak örgüte bağlanmaları, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemeleri ve bunları gerçekleştirmek için var güçleriyle çalışmaları olarak ifade edilmektedir (71). Örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki bağı ifade etmektedir. Bu bağ güçlü oldukça çalışanların buldukları örgütten ayrılmayı daha az düşündüğü ve örgütlerinde istekli olarak çalışma eğilimi gösterdikleri ifade edilmektedir (72). Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık çalışanın, kendini örgütün bir üyesi olarak görüp, örgütte kalma isteği olarak ifade edilmektedir (51).

Örgütsel bağlılık üç temel bileşeni içermektedir. Bunlar (51);

- Örgütün amaç ve değerlerini kabul etmek ve bunlara güçlü bir şekilde inanmak,
- Örgüt yararı için beklenenden daha fazla gayret etmek,
- Örgütte kalmak için istekli olmak olarak ifade edilmektedir.

Bir örgütün faaliyetlerine devam edebilmesinin, çalışanlarının örgüte bağlı kalmalarına ve örgütten ayrılmamalarına bağlı olduğu belirtilmektedir (51).

İşe Bağlılık

İlk olarak William A. Kahn tarafından 1990 yılında tanımlanan işe bağlılık kavramı, bireyin işini yaparken kendisini fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak işine adanması olarak tanımlanmaktadır. (73). İşlerine bağlı olan çalışanların, işten ayrılma niyetlerinin ve işe devamsızlıklarının azaldığı, performanslarının ve örgüte olan bağlılıklarının arttığı ifade edilmektedir (74).

İşe bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. İlk yaklaşıma göre; çalışanların işe bağlılık düzeyleri bireysel farklılıklara bağlanmıştır. İkinci yaklaşıma göre işe bağlılık düzeyi çalışma koşullarına bağlanmaktadır. Sonuç olarak hangi açıdan bakılırsa bakılsın her iki yaklaşımda da algılanan örgütsel desteğin ve iş doyumunun işe bağlılığı etkilediği ifade edilmektedir (75).

Geri Çekilme Davranışında Azalma

Örgüt çalışanın iş ile ilgili faaliyetlere ve kararlara katılımını bilinçli bir şekilde azaltması olarak belirtilmektedir (76). Çalışanlar örgütlerinden yeteri düzeyde destek görmediklerinde çalışarlarda geri çekilme davranışı ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar örgütün verdiği görevden veya çalışma koşullarından memnun olmadıklarında geri çekilme davranışı göstermektedirler. Bunların işe geç kalma, işi aksatma, işe devamsızlık gibi davranışları içerdiği belirtilmektedir (27). Yapılan araştırmaların çoğunda örgütleri tarafından desteklenen çalışanın örgütsel bağlılığı artmakta ve bunun sonucunda işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi geri çekilme davranışlarında azalma olduğu belirtilmektedir (41).

Çalışan Performansını Arttırma

Performans, belirlenmiş bir zaman dilimi içinde yapılan faaliyetlerin var olan amaç ve hedeflere hizmet etme derecesi olarak belirtilmektedir (77). Algılanan örgütsel desteğin çalışan performansını arttırdığı ve var olan düzeyin üzerine çıkılmasında etkili olduğu belirtilmektedir. Rhoades ve Eisenberger tarafından 2002 yılında yapılan bir araştırmada algılanan örgütsel desteğin çalışarlarda iş performansını arttırdığı belirtilmektedir (21).

Biswakarma'nın 2016 yılında yapmış olduğu bir araştırmada çalışan performansını etkileyen en önemli faktörün çalışanın örgütleri tarafından yeteri düzeyde destek görmeleri olarak belirtilmektedir (78). Örgüt çalışanın yüksek düzeyde performansla çalışmaları bir yandan örgütün verimliliğini arttırırken diğer yandan örgütler için son derece önemli olan rekabet edebilme kapasitesini de arttırdığı ifade edilmektedir. Bu nedenle bir örgütte çalışanın iş performansı, o örgütün rekabet gücü hakkında bilgiler veren öncü gösterge olarak belirtilmektedir (79).

2.1.5. Hemsirelik ve Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek, çalışanın örgüte yapmış olduğu katkı sonucunda örgütün bu katkıya değer vermesi ve çalışanın mutluluğunu ve refahını önemsemesi, çalışanın örgüt tarafından verilen bu değeri hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (80). Algılanan örgütsel desteğin, çalışanın iş performansını, iş doyumunu ve örgüte olan bağlılığını arttırdığı, işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi geri çekilme davranışlarını azaltmada etkili olduğu belirtilmektedir (5).

Sağlık kurumları emeğin yoğun olduğu ve önemli bir değer olan insan sağlığıyla ilgilenmelerinden dolayı toplumda önemli bir yeri olan hizmet örgütleri olarak belirtilmektedir. Sağlık bakım hizmetini veren profesyonellerin örgütsel destek algısının oluşturulması gerekmektedir. Bunun gerçekleşmediği durumda, sağlık bakım hizmetinin kalitesinin azaldığı ve toplumun sağlık hizmetlerinden yeteri düzeyde faydalanamadığı belirtilmektedir (6, 81). Hemşireler, sağlık bakım hizmetinin her safhasında görev alan ve sağlık kurumlarında nicel olarak diğer meslek gruplarına göre en fazla sayıda olan meslek grubunu oluşturmaktadır (6). Hemşireler, hastanelerde sağlık ekibinin içerisinde hasta bireyin ve ailesinin her türlü sorunda ilk olarak başvurduğu kişiler olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla hasta ve ailesiyle iletişimi sağlamada, hemşireler çok önemli bir yere sahip olmaktadır. Hemşirelik yoğun iş yükü ve çalışma koşullarından kaynaklanan birden fazla olumsuz faktör nedeniyle stresli bir iş olarak nitelendirilmektedir (82).

Sağlık ekibinin önemli bir parçası olan hemşirelerin, algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olması örgütler açısından önemli bir konu olarak belirtilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin yetersiz olduğu veya olmadığı örgütlerde hemşirelerin iş devir hızında artma ve iş doyumunda azalma olduğu ve hemşirelerin iş doyumunu ile hastaların olumlu geri bildirim ve hastalara verilen bakımın kalitesi arasında doğrudan veya dolaylı bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla örgütsel desteği arkasında hisseden hemşireler, görevlerini yerine getirirken özgüvenli bir şekilde davrandıkları, daha iyimser yaklaşımlar sergiledikleri ve bu desteğin hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri üzerinde pozitif bir etki bıraktığı belirtilmektedir. Yapılan literatür taramasında hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyinin genellikle orta düzeyde olduğu bulunmuştur (5, 83-86).

Yapılan bir araştırmada, hemşirelerin algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel destek arttıkça örgütsel bağlılığın da artacağı belirtilmektedir (6). İstanbul'da 2016 yılında bir üniversite hastanesinde yapılan bir diğer araştırmada ise hemşireler tarafından algılanan çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin yüksek düzeyde ve algılanan örgütsel desteğin ise düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir. Ayrıca kurumda ve meslekte çalışma süresinin algılanan örgütsel desteği etkilediği ifade edilmektedir (87).

Agarwal ve Gupta tarafından 2015 yılında yapılan bir araştırmada hemşirelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı, duygusal bağlılık ve iş sorumlulukları arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir (88).

2.2. Mesleğe Bağlılık Kavramı ve Önemi

Meslek kavramı Türk Dil Kurumuna göre “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmaktadır.(89). Mesleğe bağlılık ise, kişinin belirli bir alanda uzmanlık kazanmak için gerçekleştirdiği uğraşların sonucunda mesleğini hayatında hangi oranda merkezi bir yerde konumlandığı olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda bireyin mesleği ile arasında gelişen duygusal ve psikolojik bağı da ifade etmektedir. Bu bağı güçlü olduğu kişiler, mesleğinde yükselmek isteyen, kariyer yapmak için uğraşan ve mesleği bırakma niyeti düşük olan bireyler olduğu belirtilmektedir (9, 90, 91). Blau ise yaptığı araştırmalarda mesleğe bağlılık kavramını bireyin yaptığı işe veya mesleğine karşı tutumu olarak ifade etmektedir (92). Bir başka tanımda ise mesleğe bağlılık kavramı, mesleki hedefleri benimseme ve bunlara inanma olarak tanımlanmaktadır (93). Mesleğe bağlılık kişinin mesleğine yönelik eğitim hayatıyla başlamakta ve meslek yaşamı boyunca da devam etmektedir. Mesleğine bağlı olan bireylerin, meslekte yükselmek için gayret ettikleri, mesleki beceri ve niteliklerini arttırdıkları ve işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu belirtilmektedir (94).

Mesleğe bağlılık kavramının ilk olarak 1971 yılında Greenhaus tarafından kullanılmaya başlandığı belirtilmektedir. Fakat bugünkü şekli ile kullanımı 1983 yılında morrow tarafından geliştirilmiş olan beş faktörlü mesleğe bağlılık modeli kabul görmektedir (92).

Morrow tarafından geliştirilen mesleğe bağlılık modeli göre;

- Mesleki kimliğin ön plana çıkarılması,
- Kişinin, mensubu olduğu mesleği için gayret etmesi,
- Mesleki hedef, norm, değer ve etik ilkelere bağlılık gösterilmesi,
- Kişinin belirli bir alanda beceri kazanması ve uzmanlaşması,
- Kişinin mesleğini hayatının merkezi bir noktasında değerlendirmesi olarak belirtilmektedir (95).

Çalışanların mesleğe bağlılık düzeylerinin yüksek olması örgütsel bağlılığında yüksek olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak çalışanın mesleğe bağlılığının yüksek olduğunun örgüt tarafından bilinmesi, çalışan için neyin önemli olduğu hakkında örgütün fikir sahibi olmasına olanak sağladığı belirtilmektedir. Örgütün bu ihtiyaçları karşılamaşının çalışanları kurumda tutma şansını arttıracakğı belirtilmektedir(96).

Kişi seçtiğı mesleğe uygun özelliklere sahipse mesleğine olan bağlılık duygusu artmakta, mesleğini daha çok benimsemekte ve mesleğiyle gurur duymaktadır. Mesleğine bağlılık gösteren kişiler, mesleğin getirdiğı zorluklara ve problemlere katlanma ve işten ayrılma gibi niyetlerini bastırma tutumları gösterdikleri belirtilmektedir (97).

2.2.1. Mesleğe Bağlılık Çeşitleri

Meyer ve arkadaşları mesleki bağlılığı örgütsel bağlılık modeline göre sınıflandırarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak kavramsallaştırmışlardır (91).

Duygusal Bağlılık

Mesleğe duygusal bağlılık kişinin mesleğini sevmesi, mesleğini geliştirmek için gayret etmesi ve mesleğini hayatının önemli bir merkezinde konumlandırması olarak belirtilmektedir. Mesleğine duygusal olarak bağlı olan kişilerin mesleki gelişime önem verdikleri ve bu nedenle mesleğe yönelik yayınları izledikleri, konferanslara katıldıkları ve bilimsel alandaki yenilikleri takip ettikleri belirtilmektedir (91, 92).

Duygusal bağlılığın en belirgin özelliğı kişinin mesleğı ile özdeşleşmesi, mesleğini yapmaya karşı büyük bir istek duyması olarak ifade edilmektedir (98). Duygusal bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerine uygun olduğü ve örgüt yararı için çaba göstermeyi gerektirdiğı için örgütlerin gerçekleşmesini en çok istedikleri bağlılık türü olarak belirtilmektedir (99).

Devam Bağlılığı

Devam bağlılığında kişinin yapmakta olduğü mesleğini bırakması sonucu karşılaşıacağı ekonomik sıkıntıları göze alamaması ve mesleğine yaptığı yatırımlardan dolayı mesleğini sürdürmek istemesi neticesinde oluşan bağlılık çeşidi olarak belirtilmektedir Devam bağlılığında kişi mecburi nedenlerden dolayı mesleğine bağlı kalmaya devam etmektedir. İyi bir alternatifin olmaması, kişinin mesleğine yaptığı maddi yatırım ve ayırdığı zaman gibi nedenlerden dolayı mesleğinden ayrılmamayı tercih

etmektedir. Ancak kişinin iyi bir alternatifle karşılaşması sonucu devam bağlılığının sona ereceği öne sürülmektedir (10, 92).

Devam bağlılığında çalışanın örgütten ayrılması sonucunda oluşan maddi kaybı göze alamaması ve kendini örgütte bulunmaya mecbur hissetmesi olarak belirtilmektedir. Kişi, kendini örgütte tedirgin hissettiği zaman bulduğu ilk fırsatta örgüt üyeliğinden vazgeçebilir. Bundan dolayı devam bağlılığının örgütler tarafından kabul gören bir bağlılık çeşidi olmadığı belirtilmektedir (100).

Normatif Bağlılık

Bu bağlılık türünün mesleğe yönelik bir zorunluluk hissine dayandığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla kişi zorunluluk hissettiği için mesleğine devam etmektedir. Ancak bu zorunluluğun ekonomik nedenlerden ziyade aile, meslektaş, yöneticilere duyulan saygı, çalışma ortamı gibi dış faktörlerden kaynaklandığı vurgulanmaktadır. Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan kişilerin mesleğini sürdürme sorumluluğu hissettikleri ve örgütten ayrılma eğiliminin düşük olduğu belirtilmektedir (10, 91, 98).

2.2.2. Mesleğe Bağlılığı Etkileyen Etmenler

Cinsiyet

Cinsiyetin mesleğe bağlılığa etkisi üzerine yapılan araştırmaların bir kısmı erkeklerin mesleğe olan bağlılığını kadınlardan yüksek bulurken (101, 102) yapılan bazı araştırmalarda ise kadınların mesleğe olan bağlılığı erkeklerden yüksek saptanmıştır (94). Pai ve arkadaşlarının 2012 yılında yaptıkları bir çalışmada ise mesleğe bağlılık ile cinsiyet arasında bir ilişkinin olmadığı belirtilmektedir (103).

Medeni Durum

Medeni durumun mesleğe bağlılığa etkisi üzerine kesin bilgilere ulaşılmamakla birlikte yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar belirtilmektedir. Çam ve Yıldırım'ın 2010 yılında ve Pai ve arkadaşlarının 2012 yılında yaptıkları bir araştırmada evli olanların mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğu belirtilmektedir (103, 104). Cihangiroğlu ve ark. tarafından 2015 yılında yapılan bir araştırmada ise medeni durumun mesleğe bağlılığı etkilemediği belirtilmektedir (105).

Eğitim Düzeyi

Eğitim seviyesinin mesleğe bağlılığa etkisi üzerine yapılan çalışmaların bazılarında eğitim düzeyinin yüksek olduğu kişilerde mesleğe bağlılık düzeyinin de yüksek olduğu belirtilmektedir (106, 107). Yapılan bazı araştırmalarda ise eğitim düzeyinin mesleğe bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığı vurgulanmaktadır (108-111).

Yaş ve Hizmet Süresi (Kıdem)

Yaş ve hizmet süresinin mesleğe bağlılığa etkisi üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar belirtilmektedir. Yaş ve hizmet süresinin ilerlemesiyle birlikte mesleğe yapılan yatırımın artması, kişinin mesleğinde daha deneyimli hale gelmesi ve kariyer imkânlarının azalmasından dolayı mesleğe olan bağlılığın artacağı ifade edilmektedir (112). Lee ve arkadaşlarının 2000 yılında yapmış oldukları bir araştırmada yaş ve kıdem faktörünün mesleğe bağlılıkla olumlu yönde çok zayıf bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (9). etin ve ark. 2010 yılında yapmış oldukları bir araştırmada ise mesleğe bağlılık ve yaş değişkeni arasında bir ilişkinin bulunmadığı belirtilmektedir (113).

İşin Özellikleri

İşin özellikleri kişinin iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden olup bunlar; işin çalışan için ilgi çekici olması, bireyin kendini gerçekleştirmesine fırsat tanınması, kişinin içinde otonom olması, öğrenme olanağı sağlaması gibi etmenler iş doyumunu ve mesleğe olan bağlılığı etkilemektedir (114).

Çalışma Ortamı ve Koşulları

Kişinin içinde bulunduğu çalışma ortamında ki; havalandırma, aşırı gürültü, nem düzeyi, ısı miktarı, kas gücü kullanımı, tehlikeli çalışma şartları gibi etkenler iş doyumunu ve dolayısıyla mesleğe olan bağlılığı etkilediği, uygun çalışma ortamı ve olumlu kişilerarası ilişkilerin çalışanların iş doyumunu ve mesleğe olan bağlılığını arttırdığı belirtilmektedir (114, 115).

Ücret

Bireyler yaşamlarını sürdürmek için çalışmak ve bu çalışma sonucunda yeterli düzeyde bir ücret kazanmak durumundadırlar. Kişinin yeterli düzeyde bir ücret kazanması kendisini içinde iyi hissetmesini ve iş doyumunu sağlayacağı belirtilmektedir. Çalışanların kendilerine ödenen ücretin ihtiyaçlarını karşılama seviyesine baktıkları ve farklı kurumlarda aynı pozisyonda çalışan kişilerin ücretleriyle kıyasladıkları ifade

edilmektedir. Bu kıyaslama sonucu kişide daha az ücret aldığı algısının oluşması iş doyumunu ve mesleğe olan bağlılığı azaltacağı belirtilmektedir (114, 116).

Kariyer Olanakları

Kariyer iş doyumunun sağlanması açısından ücret kadar etkili bir faktör olarak belirtilmektedir. Kariyer olanağı, beraberinde ücret artışına, kişinin sosyal statüsünde yükselmeye ve toplum içinde pozitif bir algının gelişmesine neden olmaktadır. Çalışanların yaptıkları işte başarılı olmaları halinde kurum içinde ilerletilmesi, iş doyumunu arttırdığı ve dolayısıyla mesleğe olan bağlılığının da artacağı belirtilmektedir (114, 117).

2.2.3. Hemşirelik ve Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık çalışma hayatında en önemli faktörlerden biri olarak ifade edilmektedir. Hemşireler açısından mesleğe bağlılık; bir hemşirenin seçtiği mesleğin değerlerini kabul etmesi ve bunlara inanması, bu değerleri gerçekleştirmek için gayret göstermesi, istekli olması ve mesleğini sürdürme konusunda kararlı davranması olarak belirtilmektedir (11, 119). Mesleğe bağlılığı etkileyen birden fazla etken bulunmaktadır. Bunların; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, meslek sevgisi gibi faktörler olduğu belirtilmektedir. (118).

Hemşirelerin mesleğe olan bağlılıkları, mesleklerini daha profesyonel bir şekilde yapmak açısından önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının artması ve profesyonelleşmenin sağlanması ile hastalara verilen sağlık bakım hizmetlerinin kalitesinde artışın olacağı belirtilmektedir (119). Mesleki deneyim ve profesyonelleşme bütün meslekler açısından önem taşımaktadır. Ancak sağlık alanında daha çok önemli olduğu vurgulanmaktadır. Hemşirelerde profesyonelleşmenin artması tıbbi hataların azaltılmasında önemli bir etken olduğu belirtilmektedir. Profesyonelleşmenin en önemli ölçütlerinden birinin ise mesleğe bağlılık olduğu belirtilmektedir (120, 121).

Hemşirelerde mesleğe bağlılığın artırılması için; rol çatışması ve belirsizliğin önlenmesi, iş yükünün hafifletilmesi, meslekte yükselme imkanının sağlanması, işle ilgili otonominin sağlanması, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının desteğinin alınması, iş güvencesinin sağlanması gibi faktörlerin önemli olduğu vurgulanmaktadır (94). Hemşireler açısından mesleğe bağlılık düzeyinin artması birey ve örgüt için birçok fayda sağlamaktadır. Mesleğe bağlılık duygusu yüksek olan hemşireler, iş memnuniyeti yüksek

olan, yaptığı işe daha çok emek vermek isteyen ve tercih ettikleri alanda uzun süre çalışan kimseler olduğu belirtilmektedir (11).

Kong ve arkadaşları tarafından 2016 yılında yapılan çalışmalarda hemşirelerde mesleğe bağlılığın artması hasta güvenliğini arttırdığı ve hastalara verilen bakımın kalitesini yükselttiği belirtilmektedir (122). Yapılan bir başka çalışmada ise hastane enfeksiyonları, düşmeler, ilaç ve transfüzyon uygulamaları gibi faktörlerde yanlış yapma eğilimi mesleğini severek yapan hemşirelerde sevmeyenlere kıyasla daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu sonuç göz önüne alındığında mesleğini severek yapan hemşirelerin işlerinde daha özenli davrandığı belirtilmektedir (123).



3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma, hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ilişkisel tanımlayıcı olarak yapıldı.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Diyarbakır il merkezinde bulunan Dicle Üniversitesi Hastaneleri'nde Mart 2020 - Aralık 2021 tarihleri arasında yürütülmüştür. Dicle Üniversitesi Hastaneleri'nde 950 hemşire görev yapmaktadır. Dicle Üniversitesi Hastaneleri, beş ayrı binada sağlık hizmeti sunan, 1218 yatak kapasiteli Merkez ana bina olmak üzere Acil ve Travmatoloji, Onkoloji, Çocuk ve Kalp hastanesinden oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Dicle Üniversitesi Hastaneleri'nde, genel tanı-tedavi ve bakım hizmetleri sunulan yataklı ve ayaktan tedavi birimlerinde görev yapan 950 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem büyüklüğü hesaplanmamış ve herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmamıştır. Araştırma evrenini oluşturan hastanelerde görevli, gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen ve en az 6 aydır bu kurumda çalışan 404 hemşire araştırma kapsamına alındı.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ve “Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği” ile toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu (EK-2)

Araştırmacı tarafında hazırlanan Kişisel Bilgi Formu hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini içeren “yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hemşirelikte çalışma yılı, aynı hastanede çalışma yılı, çalışılan birim, haftalık çalışma saati, kurumdaki pozisyon,” gibi toplam 16 sorudan oluşmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) (EK-3)

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini belirlemek amacıyla Eisenberger ve arkadaşları tarafından 1986 yılında

geliştirilmiştir (1). Ölçek daha sonra 2009 yılında Stassen ve Ursel tarafından kısaltılarak 10 maddeye indirilmiştir (124). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Akkoç ve arkadaşları tarafından 2012 yılında yapılmıştır (79). Türkiye'de hemşirelik alanında geçerlilik ve güvenilirliği 2018 yılında Türe ve Yıldırım tarafından yapılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği 9 maddeden tek alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert tipindedir; beşinci ve sekizinci maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçek puanlamasında; kesinlikle katılmıyorum 1 puan, katılmıyorum 2 puan, kararsızım 3 puan, katılıyorum 4 puan, kesinlikle katılıyorum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan puan 5'e doğru yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek, 1'e doğru indikçe algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan toplam puan yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek, puan düştükçe algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir (5). Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı Türe ve Yıldırım'ın çalışmasında ölçek toplamı için 0.88 olarak belirtilmiştir (5). Bu araştırmada ise Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.87 olarak belirlendi.

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) (EK-4)

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği, hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için Lu, Chiou ve Chang tarafından 2000 yılında geliştirilmiştir (125). Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (Nursing Professional Commitment Scale–NPCS) çaba gösterme istekliliği (13 madde), meslek üyeliğini sürdürme (8 madde), hedef ve değerlere inanç (5 madde) olmak üzere 3 alt boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 4'lü Likert (Hiç Katılmıyorum 1, Katılmıyorum 2, Katılıyorum 3, Tamamen Katılıyorum 4) şeklindedir. Ölçeğin 9 maddesi (14,15,16,17,18,19,20,21,25. maddeler) ters yönde ifade içermektedir. Özgün çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirliği Çetinkaya, Özmen ve Temel tarafından 2015 yılında yapılmıştır (118). Ölçeğin tümünden alınacak en düşük ve en yüksek puan 26-104 arasındadır. Ölçek alt boyutlarından alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar ise, “çaba gösterme istekliliği” alt boyutu için 13-52, “meslek üyeliğini sürdürme” alt boyutu için 8-32, “hedef ve değerlere inanç” alt boyutu için 5-20 puan arasındadır. Ölçekten ve alt boyutlarından alınan puanın artması bireylerin mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğunu belirtmektedir (118). Ölçeğin toplamı için Cronbach Alpha katsayısı 0.90 olarak hesaplanmıştır. Çaba gösterme istekliliği alt boyutu için 0.88, meslek üyeliğini sürdürme alt boyutu için 0.77, hedef ve değerlere inanç alt boyutu için

0.67 olarak bulunmuştur (118). Ölçeğin bu çalışmada Cronbach Alpha katsayısı 0.91, alt boyutlarından çaba gösterme istekliliği 0.87, meslek üyeliğini sürdürme 0.82, ve hedef ve değerlere inanç alt boyut ise 0.59 olarak bulunmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, Ekim 2020 – Mart 2021 tarihleri arasında araştırmacı tarafından ilgili hastanelerdeki hemşirelerle yüz yüze görüşülerek, araştırma ile ilgili gerekli izin belgeleri gösterildikten ve gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen hemşirelere veri toplama araçları dağıtılmış ve doldurulduktan sonra toplanmıştır.

3.6. Verilerin Değerlendirmesi

Araştırma sonucu elde edilen veriler, SPSS (Statistical Program in Social Sciences) 25 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, verilerin Normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogorov Smirnov Testi ile kontrol edilmiştir. Karşılaştırma testleri için önemlilik düzeyi (p) 0.05 olarak alınmıştır. İkili gruplarda karşılaştırmalar; normallik varsayımı sağlandığı için iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (two independent samples t test) ile çoklu gruplarda karşılaştırmalar ise ANOVA testi ile yapılmıştır. ANOVA testi sonucunda fark olan grupları belirlemek için varyans homojenliği sağlandığı için Duncan çoklu karşılaştırma (post-hoc) testi kullanılmıştır. Normal dağılım sağlanmayan bağımsız çoklu gruplarda ise karşılaştırmalar Kruskal Wallis testi ile yapılmış ve fark bulunan gruplarda istatistiksel farkın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için ikili karşılaştırmalar (p<0,05) Mann Whitney testi ile yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizini belirlemek için Cronbach α katsayısı kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler (faktör alt boyutları) arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırma için İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'ndan yazılı izin (Karar No: 2020/581) alındı (EK-9). Araştırmada kullanılan ölçekler için ölçek sahiplerinden internet aracılığıyla (e-mail) gerekli izinler alındı (EK-6, EK-7). Ayrıca araştırmanın yürütülebilmesi için Dicle Üniversitesi Hastaneleri'nden yazılı izin alındı (EK-8). Katılımcılara; araştırmanın amacı, planı ve elde edilen verilerin nerede kullanılacağına ilişkin

açıklama yapılarak ‘İnsan onuruna saygı’ ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerin dâhil edilmesi ile “Özerkliğe Saygı” ilkesi, araştırmada elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek ‘Gizlilik ve Gizliliğin Korunması’ ilkesi yerine getirildi.

3.8. Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma verileri yalnızca Diyarbakır’da bulunan Dicle Üniversitesi Hastaneleri’nde çalışan hemşirelerden toplanmıştır. Araştırmanın herhangi bir sınırlılığı bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlar evrene genellenebilir.



4. BULGULAR

Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımına ait bilgiler Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (n=404)

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	229	56.7
Erkek	175	43.3
Medeni Durum		
Evli	236	58.4
Bekâr	168	41.6
Eğitim Düzeyi		
Sağlık Meslek Lisesi	52	12.9
Ön lisans	53	13.1
Lisans	272	67.3
Lisansüstü	27	6.7
Pozisyon		
Hemşire	362	89.6
Sorumlu Hemşire	42	10.4
Çalıştığınız Birim		
Dâhili Birim	121	30
Cerrahi Birim	64	15.8
Özel Birim (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.)	219	54.2
	Ort.±SS	
Yaş	30.89 ± 6.72	
Haftalık Çalışma Saati	48.76 ± 9.02	
Hemşirelikteki Çalışma Yılı	8.54 ± 7.12	
Aynı Hastanede Çalışma Yılı	6.63 ± 6.14	

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde (Tablo 4.1); hemşirelerin %56.7’sinin kadın, %58.4’ünün evli, %67.3’ünün lisans mezunu olduğu, %89.6’sının servis hemşiresi pozisyonunda çalıştığı ve %54.2’sinin özel (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.) birimlerde çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin yaş ortalamasının 30.89 ± 6.72, haftalık çalışma saati ortalamasının 48.76 ± 9.02, hemşirelikteki çalışma yılı

ortalamasının 8.54 ± 7.12 ve aynı hastanede çalışma yılı ortalamasının 6.63 ± 6.14 olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin mesleki özelliklerinin dağılımına ait bilgiler Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n=404)

Mesleki Özellikler	Sayı	Yüzde
Mesleğini İsteyerek Seçme		
Evet	264	65.3
Hayır	140	34.7
Çalışılan Servisten Memnuniyet		
Evet	266	65.8
Hayır	138	34.2
Çalışılan Hastaneden Memnuniyet		
Çok Memnun	30	7.4
Kısmen Memnun	241	59.7
Memnun Değil	81	20
Hiç Memnun Değil	52	12.9
Kararlara Katılma		
Her Zaman	18	4.5
Genellikle	68	16.8
Bazen	126	31.2
Nadiren	100	24.8
Hiç	92	22.8
Ödül Alma		
Evet	44	10.9
Hayır	360	89.1
Kariyer Fırsatı		
Her Zaman	11	2.7
Genellikle	39	9.7
Bazen	68	16.8
Nadiren	101	25
Hiç	185	45.8
Meslekten Ayrılmayı Düşünme		
Her Zaman	47	11.6
Genellikle	93	23
Bazen	132	32.7
Nadiren	80	19.8
Hiç Düşünmüyorum	52	12.9

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde (Tablo 4.2); hemşirelerin %65.3'ünün mesleğini isteyerek seçtiği, %65.8'inin çalıştığı servisten

memnun olduğu, %59.7'sinin çalıştığı hastaneden kısmen memnun olduğu, %31.2'sinin çalıştığı birimde yöneticileri tarafından alınan kararlara bazen dâhil edildiği, %89.1'inin hastane yönetimince çalışmalarındaki başarılarından dolayı hiç ödüllendirilmediği, %45.8'inin çalışma ortamının kariyer gelişimi için hiç fırsat sağlamadığı ve %32.7'sinin meslekten ayrılmayı bazen düşündüğü belirlenmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının puan ortalamalarının dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Minimum	Maximum	Ort.± SS
AÖDÖ (Toplam)	9	44	23.54 ± 6.83
HMBÖ (Toplam)	28	99	67.2 ± 12.16
Çaba Gösterme İstekliliği	13	52	32.51 ± 6.71
Meslek Üyeliğini Sürdürme	8	32	20.21 ± 4.76
Hedef ve Değerlere İnanç	6	20	14.47 ± 2.26

Araştırmaya katılan hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği toplam puan ortalaması 23.54 ± 6.83 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan toplam puan arttıkça algılanan örgütsel destek yüksek, azaldıkça algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi orta düzeyde bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması 67.2 ± 12.16 olarak hesaplanmıştır. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği için alınacak en yüksek puan 104 olup, alınan puana göre hemşirelerin orta düzeyde mesleğe bağlılık durumuna sahip oldukları görülmektedir. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan çaba gösterme istekliliğinden alınan puanlar 13 ile 52 arasında değişmekte olup ortalaması 32.51 ± 6.71 , meslek üyeliğini sürdürme alt boyutundan alınan puanlar 8 ile 32 arasında değişmekte olup ortalaması 20.21 ± 4.76 , hedef ve değerlere inanç alt boyutundan alınan puanlar 6 ile 20 arasında değişmekte olup ortalaması 14.47 ± 2.26 olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nden (AÖDÖ) aldıkları ortalama puanların tanıtıcı özelliklerine göre fark gösterip göstermediği test edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.4. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Tanıtıcı özellikler	Ort. ± SS	Test Değeri	p Değeri
Cinsiyet			
Kadın	24.03 ± 6.85	t=1.655	p=0.099
Erkek	22.9 ± 6.77		
Medeni Durum			
Evli	23.84 ± 6.78	t=1.058	p=0.291
Bekâr	23.11 ± 6.91		
Eğitim Düzeyi			
Sağlık Meslek Lisesi	23.27 ± 7.75	F=0.410	p=0.746
Ön Lisans	22.7 ± 6.15		
Lisans	23.78 ± 6.81		
Lisansüstü	23.33 ± 6.71		
Pozisyon			
Hemşire	23.12 ± 6.66	t=-3.640	p=0.001*
Sorumlu Hemşire	27.12 ± 7.33		
Çalıştığınız Birim			
Dâhili Birim	23.97 ± 6.95	F=0.363	p=0.696
Cerrahi Birim	23.53 ± 6.71		
Özel Birim (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.)	23.31 ± 6.83		
Yaş	30,89 ± 6,72	r=0.112	p=0.024*
Haftalık Çalışma Saati	48,76 ± 9,02	r=-0.143	p=0.004*
Hemşirelikteki Çalışma Yılı	8,54 ± 7,12	r=0.066	p=0.185
Aynı Hastanede Çalışma Yılı	6,63 ± 6,14	r=0.058	p=0.243

*p<0.05; gruplar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık vardır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile AÖDÖ toplam puan ortalamasına göre cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, hemşirelikteki çalışma yılı ve aynı hastanede çalışma yılı değişkenleri arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmadığı belirlenmiştir (p>0.05, Tablo 4.4).

Hemşirelerin pozisyon değişkeni durumuna göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde hemşireler ile sorumlu hemşireler arasında istatistiksel olarak önemli

farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$, Tablo 4.4). Hemşirelerin yaşı ile AÖDÖ puan ortalaması arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p < 0.05$, Tablo 4.4). Hemşirelerin haftalık çalışma saati değişkeni ile AÖDÖ puan ortalaması arasında istatistiksel olarak negatif yönde önemli farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$, Tablo 4.4).

Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden (AÖDÖ) aldıkları ortalama puanların mesleki özelliklerine göre fark gösterip göstermediği test edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.5. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) Puan Ortalamasının Karşılaştırılması

Mesleki özellikler	Ort. \pm SS	Test Değeri	p Değeri
Mesleği İsteyerek Seçme			
Evet	24.12 \pm 6.92	t=2.362	p=0.019*
Hayır	22.44 \pm 6.56		
Çalışılan Servisten Memnuniyet			
Evet	25.45 \pm 6.73	t=9.068	p=0.019*
Hayır	19.86 \pm 5.39		
Çalışılan Hastaneden Memnuniyet			
Çok Memnun	30.8 \pm 7.49	F=49.308	p=0.001*
Kısmen Memnun	25.11 \pm 6.23		
Memnun Değil	20.14 \pm 4.57		
Hiç Memnun Değil	17.38 \pm 4.68		
Kararlara Katılma			
Her Zaman	32.22 \pm 7.68	F=38.307	p=0.001*
Genellikle	27.84 \pm 6.57		
Bazen	24.74 \pm 5.67		
Nadiren	22.05 \pm 5.59		
Hiç	18.64 \pm 5.34		
Ödül Alma			
Evet	30.68 \pm 6.48	t=7.880	p=0.001*
Hayır	22.67 \pm 6.36		

Kariyer Fırsatı			
Her Zaman	33 ± 8.92		
Genellikle	29.36 ± 6.88		
Bazen	25.6 ± 6.63	F=27.418	p=0.001*
Nadiren	23.99 ± 5.6		
Hiç	20.75 ± 5.75		
Meslekten Ayrılmayı			
Düşünme			
Her Zaman	19.04 ± 7.22		
Genellikle	20.37 ± 5.45		
Bazen	24.1 ± 5.69	F=23.642	p=0.001*
Nadiren	25.69 ± 6.42		
Hiç	28.56 ± 7.14		

*p<0.05; gruplar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık vardır.

Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme değişkenine göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde mesleğini isteyerek seçenler ile seçmeyenler arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır (p<0.05, Tablo 4.5). Hemşirelerin çalışılan servisten memnuniyet değişkenine göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde çalıştığı servisten memnun olan hemşireler ile olmayanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur (p<0.05, Tablo 4.5). Hemşirelerin çalışılan hastaneden memnun olma değişkenine göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde çalışılan hastaneden memnuniyet durumları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05, Tablo 4.5). Hangi gruplar arasında fark olduğunu görmek için varyans homojenliği koşulu sağlandığı için Duncan çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; AÖDÖ'den aldıkları ortalama puanlara göre çok memnun olanlar ile kısmen memnun olanlar, memnun olmayanlar ve hiç memnun olmayanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu saptanmıştır (p<0.05).

Hemşirelerin kararlara katılma değişkenine göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde kararlara katılma durumları (her zaman, genellikle, bazen, nadiren, hiç) arasında istatistiksel olarak önemli farklılık belirlenmiştir (p<0.05, Tablo 4.5). Hangi gruplar arasında fark olduğunu görmek için varyans homojenliği koşulu sağlandığı için Duncan çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda;

AÖDÖ'den aldıkları ortalama puanlara göre tüm ikili gruplar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık vardır ($p<0.05$).

Hemşirelerin ödül alma değişkeni durumuna göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde ödül alanlar ile almayanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu belirlendi ($p<0.05$, Tablo 4.5). Hemşirelerin kariyer fırsatı değişkenine göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde kariyer fırsatı durumları (her zaman, genellikle, bazen, nadiren, hiç) arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$, Tablo 4.5). Gruplar arasındaki farkı görmek için varyans homojenliği koşulu sağlandığı için Duncan çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; AÖDÖ'den aldıkları ortalama puanlara göre her zaman – genellikle ve bazen –nadiren ikili cevapları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Ancak AÖDÖ'den aldıkları ortalama puanlara göre diğer tüm ikili gruplar arasında (her zaman – bazen, her zaman – nadiren, her zaman – hiç, genellikle – bazen, genellikle – nadiren, genellikle – hiç, bazen – hiç, nadiren – hiç) istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekten ayrılmayı düşünme değişkenine göre AÖDÖ puan ortalaması incelendiğinde meslekten ayrılmayı düşünme durumları (her zaman, genellikle, bazen, nadiren, hiç) arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$, Tablo 4.5).

Hemşirelerin Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme ve hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanların tanıtıcı özelliklere göre fark gösterip göstermediği test edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.6. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Tanıtıcı Özellikler	Çaba Gösterme İstekliliği	Meslek Üyeliğini Sürdürme	Hedef ve Değerlere İnanç	HMBÖ (toplam)
	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Cinsiyet				
Kadın	33.54 ± 6.48	21.18 ± 4.78	14.78 ± 2.17	69.5 ± 11.78
Erkek	31.18 ± 6.8	18.94 ± 4.43	14.06 ± 2.32	64.18 ± 12.02
Test Değeri	t=3.550	t=4.827	t=3.201	t=4.463
p Değeri	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*
Medeni Durum				
Evli	32.84 ± 6.53	20.67 ± 4.73	14.63 ± 2.24	68.14 ± 11.82
Bekâr	32.06 ± 6.97	19.57 ± 4.74	14.25 ± 2.28	65.88 ± 12.54
Test Değeri	t=1.150	t=2.309	t=1.655	t=1.847
p Değeri	p=0.251	p=0.021*	p=0.099	p=0.065
Eğitim Düzeyi				
Sağlık meslek	33.19 ± 8.58	20.94 ± 5.5	14.81 ± 2.67	68.94 ± 14.93
Ön lisans	32.91 ± 6.36	20.38 ± 4.67	14.23 ± 2.49	67.51 ± 11.9
Lisans	32.24 ± 6.44	19.99 ± 4.67	14.44 ± 2.11	66.67 ± 11.71
Lisansüstü	33.22 ± 6.17	20.74 ± 4.34	14.59 ± 2.52	68.56 ± 11.47
Test Değeri	F=0.487	F=0.744	F=0.63	F=0.653
p Değeri	p=0.691	p=0.526	p=0.596	p=0.582
Pozisyon				
Hemşire	32.3 ± 6.79	20.01 ± 4.73	14.44 ± 2.3	66.75 ± 12.27
Sorumlu Hemşire	34.4 ± 5.79	21.93 ± 4.77	14.71 ± 1.93	71.05 ± 10.49
Test Değeri	t=-1.933	t=-2.487	t=-0.738	t=-2.179
p Değeri	p=0.054	p=0.013*	p=0.461	p=0.030*
Çalıştığınız Birim				
Dâhili Birim	31.76 ± 6.55	19.87 ± 4.67	14.45 ± 2.02	66.07 ± 11.67
Cerrahi Birim	32.7 ± 6.37	20.17 ± 4.75	14.69 ± 2.03	67.56 ± 11.87
Özel Birim (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.)	32.88 ± 6.9	20.41 ± 4.82	14.42 ± 2.45	67.71 ± 12.52
Test Değeri	F=1.108	F=0.508	F=0.355	F=0.737
p Değeri	p=0.331	p=0.602	p=0.702	p=0.479
Yaş		30,89 ± 6,72		
Test Değeri	r=0.171	r=0.196	r=0.053	r=0.181
p Değeri	p=0.001*	p=0.000*	p=0.285	p=0.000*
Haftalık Çalışma Saati		48,76 ± 9,02		
Test Değeri	r=-0,101	r=-0,130	r=-0,087	r=-0,123
p Değeri	p=0.042*	p=0.009*	p=0.082	p=0.014*
Hemşirelikteki Çalışma Yılı		8,54 ± 7,12		
Test Değeri p Değeri	r=0.166	r=0.192	r=0.060	r=0.178
	p=0.001*	p=0.000*	p=0.228	p=0.000*
Aynı Hastanede Çalışma Yılı		6,63 ± 6,14		
Test Değeri p Değeri	r=0.073	r=0.100	r=0.008	r=0.081
	p=0.145	p=0.045*	p=0.879	p=0.105

*p<0.05; gruplar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık vardır.

Hemşirelerin Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme ve hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre eğitim durumu, çalıştığımız birim değişkenlerinin grupları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$, Tablo 4.6). Hemşirelerin cinsiyet özelliğine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin medeni durumuna göre meslek üyeliğini sürdürmeden aldıkları ortalama puanlar, evli ve bekâr olanlar arasında istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.6). HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği ve hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre evli ve bekâr olanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin pozisyon değişkenine göre HMBÖ ve meslek üyeliğini sürdürmeden aldıkları ortalama puanlara göre hemşire olanlar ile sorumlu hemşire olanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.6). Çaba gösterme istekliliği ile hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre hemşire olanlar ile sorumlu hemşire olanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin yaş değişkenine göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, için alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p<0.05$, Tablo 4.6). Ancak hedef ve değerlere inanç alt boyutundan alınan puanlar ile yaş arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin haftalık çalışma saati değişkenine göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, için alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p<0.05$, Tablo 4.6). Ancak hedef ve değerlere inanç alt boyutundan alınan puanlar ile haftalık çalışma saati arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin hemşirelikteki çalışma yılı değişkenine göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini

sürdürme, için alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p < 0.05$, Tablo 4.6). Ancak hedef ve değerlere inanç alt boyutundan alınan puanlar ile hemşirelikteki çalışma yılı arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmamıştır ($p > 0.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin aynı hastanede çalışma yılı değişkenine göre meslek üyeliğini sürdürme alt boyutundan alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p < 0.05$, Tablo 4.6). Ancak Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, hedef ve değerlere inanç alt boyutlarından alınan puanlar ile aynı hastanede çalışma yılı arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p > 0.05$, Tablo 4.6).

Hemşirelerin Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme ve hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanların mesleki özelliklere göre fark gösterip göstermediği test edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Mesleki Özellikler	Çaba Gösterme İstekliliği	Meslek Üyeliğini Sürdürme	Hedef ve Değerlere İnanç	HMBÖ (toplam)
	Ort ± ss	Ort ± ss	Ort ± ss	Ort ± ss
Mesleği İsteyerek Seçme				
Evet	33.63 ± 6.54	21.22 ± 4.81	14.74 ± 2.14	69.59 ± 12.08
Hayır	30.41 ± 6.55	18.31 ± 4.05	13.96 ± 2.4	62.67 ± 11
Test Değeri	t=4.714	t=6.109	t=3.362	t=5.652
p Değeri	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*
Çalışılan Servisten Memnuniyet				
Evet	34.15 ± 6.15	21.61 ± 4.31	14.86 ± 2.03	70.62 ± 10.84
Hayır	29.36 ± 6.65	17.52 ± 4.43	13.71 ± 2.49	60.59 ± 11.86
Test Değeri	t=7.233	t=8.94	t=4.695	t=8.543
p Değeri	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*
Çalışılan Hastaneden Memnuniyet				
Çok Memnun	39 ± 7.63	24.23 ± 5.31	15.87 ± 2.54	79.1 ± 13.41
Kısmen Memnun	33.21 ± 6.05	21.18 ± 4.05	14.64 ± 2.02	69.03 ± 10.51
Memnun Değil	30.77 ± 4.99	18.28 ± 4.27	14.28 ± 2	63.33 ± 9.2
Hiç Memnun Değil	28.27 ± 7.85	16.38 ± 4.74	13.17 ± 2.86	57.83 ± 14.17
Test Değeri	F=21.904	F=32.155	F=10.884	F=29.651
p Değeri	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*

Kararlara Katılma				
Her zaman	37.72 ± 5.36	23.22 ± 6.04	15.33 ± 2.3	76.28 ± 10.5
Genellikle	35.07 ± 7.61	21.78 ± 4.91	14.87 ± 2.1	71.72 ± 12.8
Bazen	33.13 ± 6.43	21.36 ± 4.43	14.85 ± 2.06	69.34 ± 11.59
Nadiren	30.89 ± 4.42	18.8 ± 3.58	13.99 ± 2.14	63.68 ± 8.39
Hiç	30.52 ± 7.47	18.42 ± 4.9	14.01 ± 2.58	62.96 ± 13.51
Test Değeri	KW=43.922	KW=45.306	KW=18.431	KW=51.309
p Değeri	p=0.001*	p=0.001*	p=0.002*	p=0.001*
Ödül Alma				
Evet	35.84 ± 7.48	22.32 ± 5.11	15.5 ± 1.65	73.66 ± 12.3
Hayır	32.11 ± 6.51	19.95 ± 4.66	14.34 ± 2.3	66.41 ± 11.92
Test Değeri	t=3.53	t=3.145	t=3.236	t=3.797
p Değeri	p=0.001*	p=0.002*	p=0.001*	p=0.001*
Kariyer Fırsatı				
Her zaman	40.64 ± 7.47	24.27 ± 5.8	16.09 ± 2.17	81 ± 12.06
Genellikle	36.87 ± 5.69	22.15 ± 4.53	15.69 ± 1.62	74.72 ± 10.11
Bazen	32.96 ± 6.09	20.91 ± 4.11	14.47 ± 2.26	68.34 ± 11.14
Nadiren	33.12 ± 6.33	20.66 ± 4.44	14.7 ± 2.15	68.49 ± 11.87
Hiç	30.62 ± 6.47	19.05 ± 4.82	13.99 ± 2.3	63.66 ± 11.64
Test Değeri	KW=49.405	KW=23.492	KW=24.811	KW=43.695
p Değeri	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*
Meslekten Ayrılmayı Düşünme				
Her zaman	25.74 ± 6.98	15.62 ± 3.7	13.64 ± 2.74	55 ± 11.7
Genellikle	30.22 ± 5.42	17.87 ± 3.77	14.08 ± 2.35	62.16 ± 9.56
Bazen	32.77 ± 5.14	20.21 ± 3.97	14.34 ± 1.84	67.32 ± 9.33
Nadiren	34.43 ± 5.73	22.54 ± 3.96	14.7 ± 2.1	71.66 ± 10.18
Hiç	39.17 ± 6.13	24.96 ± 3.95	15.9 ± 2.26	80.04 ± 10.63
Test Değeri	F=40.547	F=51.43	F=8.408	F=48.625
p Değeri	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*	p=0.001*

*p<0.05; gruplar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık vardır.

Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme değişkenine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre mesleği isteyerek seçenler ile seçmeyenler arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0.05, Tablo 4.7).

Hemşirelerin çalışılan servisten memnuniyet değişkenine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre çalıştığı servisten memnun olanlar ile memnun olmayanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur (p<0.05, Tablo 4.7). Hemşirelerin çalışılan hastaneden memnuniyet değişkenine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre çalışılan hastaneden memnun olma durumları (çok

memnunum, kısmen memnunum, memnun değilim, hiç memnun değilim) arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.7).

Hemşirelerin kararlara katılma değişkenine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre kararlara katılma durumları (her zaman, genellikle, bazen, nadiren, hiç) arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.7).

Hemşirelerin ödül alma değişkenine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre ödül alanlar ile almayanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.7).

Hemşirelerin kariyer fırsatı değişkenine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre kariyer fırsatı durumları (her zaman, genellikle, bazen, nadiren, hiç) arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.7).

Hemşirelerin meslekten ayrılmayı düşünme değişkenine göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inançtan aldıkları ortalama puanlara göre meslekten ayrılmayı düşünme durumları (her zaman, genellikle, bazen, nadiren, hiç) arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve Alt Boyutları Arasındaki İlişki

		HMBÖ (Toplam Puan)	Çaba Gösterme İstekliliği	Meslek Üyeliğini Sürdürme	Hedef ve Değerlere İnanç
AÖDÖ (Toplam Puan)	r	0.439	0.427	0.394	0.261
	p	0.000*	0.000*	0.000*	0.000*

r: Pearson Korelasyon Analizi
p<0.05*

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) toplam puanı ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) toplam puanı arasında orta düzeyde ve pozitif yönde istatistiksel olarak önemli ($p<0.05$), bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) toplam puanı ile Çaba Gösterme İstekliliği ve Meslek Üyeliğini Sürdürme arasında orta düzeyde, Hedef ve Değerlere İnanç alt boyutu arasında zayıf düzeyde pozitif yönde istatistiksel olarak önemli ($p<0.05$) bir ilişki olduğu saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu araştırmanın sonucunda belirlenen bulgular ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde, hemşirelerin çoğunun mesleğini isteyerek seçtiği (%65.3) belirlenmiştir. Çolak ve ark. bir üniversite hastanesinde yaptığı çalışmada hemşirelerin çoğunun (%54.2) mesleğini isteyerek seçtiği belirtilmektedir (126). Benzer şekilde Kırca'nın yaptığı bir çalışmada da hemşirelerin çoğunluğunun (%73.1) mesleğini isteyerek seçtiği belirlenmiştir (127). Günümüzde, ülkemizde iş istihdamı fazla olan meslekler arasında hemşirelik mesleğinin ilk sıralarda yer alması hemşirelerin mesleğini isteyerek seçtiğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde, hemşirelerin çoğu (%45.8) çalışma ortamının kariyer gelişimine “hiç” fırsat sağlamadığını bildirmiştir. Karatuzla'nın hemşirelerin kariyer planlama ve geliştirmesi üzerine yaptığı bir çalışmada da hemşirelerin kariyer planlama ve geliştirme konusunda çalıştıkları kurumdan yeterli desteği görmedikleri ancak kariyer gelişimine açık oldukları belirtilmektedir (128). Hemşirelere, çalıştıkları kurumda ve birimde yöneticileri tarafından kariyer gelişimi açısından uygun ortamın sağlanmadığını ve hemşirelerin desteklenmediğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin AÖDÖ toplam puan ortalaması 23.54 ± 6.83 olarak bulunmuştur (Tablo 4.3). Ölçekten alınan toplam puan yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek olup, araştırmaya katılan hemşirelerin algılanan örgütsel desteğinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yavuzer ve ark. bir üniversite hastanesinde çalışan 220 hemşire ile gerçekleştirdiği bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin orta düzeyde olduğu belirtilmiştir (129). Çankaya'nın 412 sağlık çalışanı ile yaptığı bir çalışmada da çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyi puanının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (130). Laschinger ve ark. yaptığı bir çalışmada da hemşirelerin orta düzeyde algılanan örgütsel destek algısına sahip oldukları belirtilmektedir (131). Bu çalışmalar dışında yapılan birçok farklı çalışmada hemşirelerde algılanan örgütsel destek düzeyi orta düzeyde bulunmuştur (81, 83-86, 88, 132, 133). Algılanan örgütsel desteğin düşük bulunduğu çalışmalarda bulunmaktadır. Terzi ve Polat'ın İstanbul'da bir üniversite

hastanesinde yaptığı bir araştırmada hemşirelerin örgütsel destek düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir (87). Robae ve ark. Tahran'ın farklı bölgelerindeki hastanelerde 120 hemşire ile yapmış olduğu bir çalışmada da hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyi düşük bulunmuştur (134). Labrague ve ark. Filipinler'de yaptığı bir araştırmada da hemşirelerin örgütsel destek düzeyi puanı düşük bulunmuştur (135). Algılanan örgütsel destek düzeyinin kişisel özellikler (yaş, çalışma süresi, cinsiyet, eğitim durumu vb.) ile örgütsel özelliklerden (ödül, terfi, ücret, çalışma ortamı, iş güvenliği vb.) etkilendiği ve çalışanların algılanan örgütsel desteği düşük düzeyde algılaması iş doyumu, örgütsel bağlılık ve çalışma performansı gibi faktörleri olumsuz etkilediği belirtilmektedir. (87).

Araştırmaya katılan hemşirelerin HMBÖ toplam puanı 67.2 ± 12.16 olup, mesleğe bağlılığı orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. HMBÖ alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği alt boyut puanı 32.51 ± 6.71 , meslek üyeliğini sürdürme alt boyut puanı 20.21 ± 4.76 , hedef ve değerlere inanç alt boyut puanı 14.47 ± 2.26 olarak bulunmuştur (Tablo 4.3). Çetinkaya ve ark. hemşireler ile yaptığı bir araştırmada hemşirelerin mesleğe bağlılığının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (118). Dönmez ve Karakuş'un yaptığı bir araştırmada da hemşirelerin mesleğe bağlılığının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (119). Sarı'nın 327 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirdiği bir çalışmada da hemşirelerin mesleğe bağlılığının orta düzeyde olduğu bulunmuştur (136). Hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelendiği çalışmalara bakıldığında mesleğe bağlılığın düşük bulunduğu çalışmalar (94, 101) mevcutken, mesleğe bağlılığın yüksek bulunduğu çalışmalarda (105, 137) bulunmaktadır. Hemşirelerin iş yükünün fazla olması, vardiya ve nöbet sistemiyle çalışması, rol karmaşası yaşaması, yöneticilerinden yeterli destek alamaması, profesyonel statüsünün düşük olması ve yeterli kariyer desteğinin sağlanamaması gibi durumlar mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri ile AÖDÖ puan ortalamasının karşılaştırılması sonucu; pozisyon, yaş, haftalık çalışma saati, mesleği isteyerek seçme, çalışılan servisten memnuniyet, çalışılan hastaneden memnuniyet, kararlara katılma, ödül alma, kariyer fırsatı ve meslekten ayrılmayı düşünme değişkenleri arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu ($p < 0.05$) saptandı.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının pozisyon değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu saptandı ($p < 0.05$, Tablo 4.4). Sorumlu hemşirelerin AÖDÖ puanının diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Terzi ve Polat'ın yapmış olduğu bir çalışmada da yönetici olarak çalışan hemşirelerin

algılanan örgütsel desteği diğer hemşirelere göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.01$) belirlenmiştir (87). Yönetici konumunda çalışan hemşirelerin buldukları pozisyondan dolayı çalıştıkları kurumdan daha fazla örgütsel destek gördüğünü ve diğer hemşirelere göre bunu daha fazla hissettiklerini düşündürmektedir.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının yaş değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu belirlendi ($p<0.05$, Tablo 4.4). Bayer ve Özkan'ın yaptığı araştırmada hemşirelerin yaşları ile algılanan örgütsel destek arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ve yaş grubu yüksek olan hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyleri daha yüksek olduğu belirtilmektedir (6). Keklik Okul'un banka çalışanlarıyla yaptığı bir çalışmada da yaş ile algılanan örgütsel destek arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ve küçük yaş grubundaki çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyleri büyük yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur (62). Algılanan örgüt desteğinin yaş ilerledikçe yüksek olmasının nedeni, yaş ile beraber çalışma yılı arttığı için yaşanan deneyim ve tecrübelerin daha fazla olmasından, mesleğe alışma durumundan ve çalışma yılı arttıkça ortama ve yöneticilere alışmadan dolayı iletişimin daha güçlü olmasından kaynaklanabilir.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının haftalık çalışma saati değişkenine göre karşılaştırılması sonucu aralarında negatif bir ilişki olduğu ve farkın istatistiksel olarak önemli olduğu bulundu ($p<0.05$, Tablo 4.4). Liu ve ark. hemşireler üzerine yaptığı bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin artması hemşirelerin dayanıklılık ve yorgunluk arasındaki ilişkiyi güçlü kıldığı ve haftalık çalışma saati 40 saat ve üzerinde olan hemşirelerin yorgunluk düzeyinin, 40 saatin altında olan hemşirelere oranla daha yüksek olduğu belirtilmektedir (138). Hemşirelerin haftalık çalışma saatinin 40 saatin üzerinde olması durumunda; hemşirelerde yorgunluk, uykusuzluk, stres, tükenmişlik gibi fizyolojik ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyen durumların artmasına ve bu durum da algılanan örgütsel destek düzeyinin azalmasına neden olabilir.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının mesleği isteyerek seçme değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu saptandı ($p<0.05$, Tablo 4.5). Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin algılanan örgütsel destek puanı, mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Dönmez ve Karakuşun yaptığı çalışmada da mesleği isteyerek seçen hemşirelerin mesleğe bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur (119). Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin mesleğe olan

bağlılıklarının daha yüksek olması, algılanan örgütsel desteği arttırdığını düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin AÖDÖ puanının çalışılan servisten memnuniyet değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu belirlendi ($p<0.05$, Tablo 4.5). Çalıştığı servisten memnun olanların örgütsel destek düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Yılmaz'ın yaptığı çalışmada çalıştığı bölümden memnun olan hemşireler, kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre algılanan örgütsel destek puanının daha yüksek olduğu ve kısmen memnun olan hemşirelerin ise memnun olmayanlara göre algılanan örgütsel destek puanının daha yüksek olduğu ve aralarında istatistiksel olarak farkın önemli bulunduğu ($p<0.05$) belirtilmektedir (139). Hemşirelerin görev yaptığı serviste, iş arkadaşlarıyla ve sorumlu hemşireyle uyum içerisinde çalışması ve aralarındaki iletişimin güçlü olması algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının çalışılan hastaneden memnuniyet değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.5) ve çalışılan hastaneden memnuniyet durumlarından “çok memnunum” cevabını veren hemşirelerin AÖDÖ'den en yüksek puanı aldıkları saptanmıştır. Çalıştığı hastaneden memnun olan hemşirelerin; hastane yönetimi tarafından destek görmeleri, yöneticilerin eşit ve adil davranışları, pozitif çalışma ortamı ve koşulları gibi nedenler örgütsel destek puanlarının memnun olmayanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının kararlara katılma değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.5) ve kararlara katılma durumlarından “her zaman” cevabını veren hemşirelerin AÖDÖ'den en yüksek puanı aldıkları saptanmıştır. Yöneticilerin, alınacak kararlar için hemşirelerin görüşlerine başvurması ve karar süreçlerine hemşireleri dâhil etmesi hemşirelerin kendilerine değer verildiğini ve fikirlerinin önemsendiği algısını oluşturarak örgütsel destek düzeyini pozitif yönde etkileyebilir.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının ödül alma değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu belirlendi ($p<0.05$, Tablo 4.5). Hastane yönetimi tarafından ödüllendirilen hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin çalışmalarındaki başarılarından dolayı ödüllendirilmesi,

motivasyon düzeylerinin ve mesleğe bağlılıklarının artmasını sağlayarak algılanan örgütsel desteğin yüksek olmasını düşündürmektedir.

Hemşirelerin AÖDÖ puanının kariyer fırsatı değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.5) ve kariyer fırsatı durumlarından “her zaman” cevabını veren hemşirelerin AÖDÖ’den en yüksek puanı aldıkları saptanmıştır. Hemşirelerin kariyer gelişimini destekleyen yöneticilerin varlığı ve kariyer gelişimine fırsat sağlayan çalışma ortamı ve koşullarının hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyini pozitif yönde etkilediği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin AÖDÖ puanının meslekten ayrılmayı düşünme değişkenine göre karşılaştırılması sonucu istatistiksel olarak farkın önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.5) ve meslekten ayrılmayı düşünme durumlarından “hiç düşünmüyorum” cevabını veren hemşirelerin AÖDÖ’den en yüksek puanı aldıkları belirlendi. Bu araştırmanın sonuçları, yapılan benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğunu ortaya koyan birçok çalışma mevcuttur (140-145).

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri ile AÖDÖ puan ortalamasının karşılaştırılması sonucu; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, hemşirelikteki çalışma yılı, aynı hastanede çalışma yılı değişkenleri arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$, Tablo 4.4). Bayer ve Özkan’ın yaptığı araştırmada hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, çalışılan birim değişkenleri ile algılanan örgütsel destek arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (6). Robae ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenleri ile algılanan örgütsel destek arasında istatistiksel olarak farkın önemli olmadığı belirtilmektedir (134). Gül, Tüfekçi ve Sarıoğlu’nun sağlık çalışanlarının katılımıyla yaptığı bir araştırmada; cinsiyet medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi ile algılanan örgütsel destek arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olmadığı belirtilmektedir (146). Laschinger’in yaptığı çalışmada mesleki deneyimin algılanan örgütsel desteği istatistiksel olarak etkilemediği belirtilmektedir (131). Gökçe’nin araştırmasında ise hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve hemşirelikteki çalışma süresi gibi değişkenler ile algılanan örgütsel destek arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (147).

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri ile HMBÖ puan ortalamasının karşılaştırılması sonucu; cinsiyet, pozisyon, yaş, haftalık çalışma saati, hemşirelikteki çalışma yılı, mesleği isteyerek seçme, çalışılan servisten memnuniyet, çalışılan hastaneden memnuniyet, kararlara katılma, ödül alma, kariyer fırsatı ve meslekten ayrılmayı düşünme değişkenleri arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.05$) belirlendi.

Hemşirelerin cinsiyeti ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.6) ve kadınların mesleğe bağlılıkları erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlendi. Dönmez ve Karakuş'un 2019 yılında; Derin ve arkadaşlarının 2017 yılında yaptıkları çalışmada cinsiyet ile mesleğe bağlılık arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmazken kadın hemşirelerin mesleğe bağlılıkları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. (94, 119). Hemşirelik mesleği daha çok kadınlardan oluşmaktadır. Çünkü hemşirelik mesleğini 2007 yılına kadar, sadece kadınlar tercih edebiliyordu. Fakat 2007 yılında, 6283 Sayılı 1954 Tarihli Hemşirelik Kanunu'nda yapılan değişiklikle erkekler de tercih edebilmektedir. Erkek hemşirelerin sayısı her geçen gün giderek artsa da kadınların hemşirelik mesleğine olan aidiyet duygusunun daha fazla olmasından dolayı mesleğe olan bağlılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları pozisyona göre HMBÖ ve alt boyutu olan meslek üyeliğini sürdürmeden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.6) ve sorumlu hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Derin ve arkadaşlarının 2017 yılında; Cihangiroğlu ve arkadaşlarının 2015 yılında yaptıkları çalışmada hemşirelerin çalıştıkları pozisyon ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki farkın önemli olduğu ve yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin mesleğe bağlılıkları daha yüksek bulunduğu belirtilmektedir (94, 105). Bu durumun yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin, servislerde çalışan hemşirelere göre yönetim baskısına daha az maruz kalmaları, iş yüklerinin daha az olması, daha iyi çalışma ortamı ve koşullarına sahip olmaları ve genellikle mesleğine bağlılığı yüksek olan hemşirelerin yönetici pozisyonuna getirilmesi gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş durumları ile HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği ve meslek üyeliğini sürdürmeden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak farkın önemli olduğu belirlendi ($p<0.05$, Tablo 4.6). İleri yaşta olan hemşirelerin mesleğe bağlılığı, genç yaşta olanlara göre daha yüksek bulundu.

Cihangiroğlu ve arkadaşlarının Ankara'da yapmış olduğu araştırmada yaş ile mesleğe bağlılık arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli bulunduğu ve ileri yaşta olan hemşirelerin mesleğe bağlılıkları genç yaştaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (105). Honyenuga ve Adzoyi'nin 2012 yılında yaptıkları çalışmada yaş ile mesleğe bağlılık arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu ve 50 yaş ve üstündeki hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının diğer yaş grubundaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (137). Yaş ilerledikçe mesleki deneyimin artması, mesleğe alışmayı sağlayarak mesleğe bağlılığı artırmaktadır. Aynı zamanda ileri yaştaki hemşirelerin daha iyi pozisyonlarda ve koşullarda çalışmaları ve mesleki açıdan daha yetkin olmaları mesleğe bağlılıklarını artırdığını düşündürmektedir.

Hemşirelerin medeni durumları ile HMB ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği ve hedef ve değerlere inançtan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$, Tablo 4.6). Meslek yeliğini sürdürme alt boyutundan alınan puanlara göre evli ve bekarlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p<0.05$, Tablo 4.6). Medeni durum ile mesleğe bağlılıkla arasında önemli bir farklılık olmadığını belirten birçok çalışma bulunmaktadır (102, 105, 148, 149).

Hemşirelerin haftalık çalışma saati durumlarına göre HMB ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği ve meslek üyeliğini sürdürmeden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu belirlendi ($p<0.05$, Tablo 4.6). Dönmez ve Karakuş'un 2019 yılında yaptđđı çalışmada haftalık çalışma saati ile mesleğe bağlılık arasında istatistiksel olarak önemli fark bulunmazken, haftalık 40 saat çalışan hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları 40 saat ve üzeri çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur (119). Hemşirelerin haftalık çalışma saatinin 40 saatten fazla olması, onlarda uykusuzluk, stres, yorgunluk gibi olumsuz durumlara neden olup mesleğe bağlılıklarını azaltabilmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşirelikteki çalışma yılı durumlarına göre HMB ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği ve meslek üyeliğini sürdürmeden aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu saptandı ($p<0.05$, Tablo 4.6). Gökalp'in farklı kuşaktaki hemşireler üzerinde yaptđđı araştırmada X kuşağındaki hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının Y ve Z kuşağındaki hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (150). Derin ve arkadaşlarının 2017 yılında; Cihangiroğlu ve arkadaşlarının 2015 yılında yaptıkları çalışmada meslekteki çalışma

süresi ile mesleğe bağlılık arasında arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ve meslekteki hizmet süresi arttıkça mesleğe bağlılığın arttığı belirtilmektedir (94, 105). Hizmet süresi fazla olan hemşirelerin; mesleki açıdan daha profesyonel olmaları, iş motivasyonlarının yüksek olması ve daha iyi pozisyonlarda ve koşullarda çalışmalarından dolayı mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin aynı hastanede çalışma yılı durumlarına göre HMBÖ ve alt boyutları olan çaba gösterme istekliliği ile hedef ve değerlere inançtan aldıkları puanlar arasındaki fark istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır ($p>0.05$, Tablo 4.6). Hemşirelerin aynı hastanede çalışma yılı durumları ile meslek üyeliğini sürdürme alt boyutu arasındaki fark istatistiksel olarak önemli bulunmuştur ($p<0.05$, Tablo 4.6). Bulut'un yaptığı çalışmada aynı kurumda çalışma süresi ile mesleğe bağlılık ölçeği toplam puanı ile tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak önemli bir fark olmadığı belirtilmektedir (95). Wang ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da mesleğe bağlılık ile kurumdaki çalışma süresi arasında önemli bir fark bulunmamıştır (151).

Hemşirelerin çalışılan servisten memnuniyet durumları ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.7) ve çalıştığı servisten memnun olan hemşirelerin HMBÖ ve alt boyutlarından en yüksek puanı aldıkları belirlendi. Hemşirelerin çalışılan hastaneden memnuniyet durumları ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.7) ve çalışılan hastaneden memnuniyet durumlarından "çok memnunum" cevabını veren hemşirelerin HMBÖ ve alt boyutlarından en yüksek puanı aldıkları belirlendi. Hemşirelerin çalıştıkları serviste ve hastanede çalışma koşullarının pozitif /olumlu olması onların stres düzeylerini azaltıp, moral ve motivasyonlarını artırarak mesleğe bağlılıklarını da arttıracaktır.

Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumları ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.7) ve mesleği isteyerek seçen hemşirelerin mesleğe bağlılık puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlendi. Dönmez ve Karakuş'un yapmış olduğu çalışmada mesleği isteyerek seçme durumu ile mesleğe bağlılık arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmazken mesleği isteyerek seçen hemşirelerin mesleğe bağlılık puanları daha yüksek bulunmuştur (119). Mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin iş doyumu ve motivasyonunun yüksek olması, mesleğe bağlılıklarının da yüksek olmasını sağlamaktadır.

Hemşirelerin kararlara katılma durumları ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.7) ve kararlara katılma durumlarından “her zaman” cevabını veren hemşirelerin HMBÖ ve alt boyutlarından en yüksek puanı aldıkları belirlendi. Hemşirelerin, destekleyici ve paylaşımlı bir yönetim sistemi ile çalıştıkları birimlerde alınacak kararlar için görüşlerine başvurulması ve karar süreçlerine birim yöneticileri tarafından dâhil edilmesi hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyini arttırdığını düşündürmektedir.

Hemşirelerin ödül alma durumları ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.7) ve hastane yönetimi tarafından ödüllendirilen hemşirelerin mesleğe bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu belirlendi.

Hemşirelerin kariyer fırsatı durumları ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.7) ve kariyer fırsatı durumlarından “her zaman” cevabını veren hemşirelerin HMBÖ ve alt boyutlarından en yüksek puanı aldıkları belirlendi. Meyer ve arkadaşları mesleğine bağlı olan kişileri; kariyer gelişimlerini sağlama ve mesleğinde ilerleme konusunda gayret gösteren, beceri ve niteliklerini arttırmaya çalışan ve meslekten ayrılma niyeti düşük olan kişiler olarak tanımlamaktadır (91). Hemşirelerin kariyer gelişimini destekleyen ve teşvik eden yöneticilerin varlığı ve kariyer gelişimine fırsat sağlayan çalışma ortamı ve koşullarının hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

Hemşirelerin meslekten ayrılmayı düşünme durumları ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu ($p<0.05$, Tablo 4.7) ve meslekten ayrılmayı düşünme durumlarından “hiç düşünmüyorum” cevabını veren hemşirelerin HMBÖ ve alt boyutlarından en yüksek puanı aldıkları ve meslekten ayrılma niyeti düşük olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğu belirlendi. Çelik ve Yıldız’ın Gaziantep il merkezinde kamu hastaneleri ile özel hastanelerde çalışan hemşirelerin katılımıyla yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyeti ile mesleğe bağlılığın alt boyutları olan duygusal mesleki bağlılık ile normatif mesleki bağlılığın kamu hastaneleri ile özel hastanelerde çalışan hemşireler arasında istatistiksel olarak önemli farklılık gösterdiği ve aralarında negatif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir. İşten ayrılma niyeti ile mesleğe bağlılığın bir diğer alt boyutu olan mesleki devam bağlılığın ise sadece özel hastanelerde çalışan hemşireler arasında negatif yönde önemli farklılık gösterdiği belirtilmektedir (97). Yumuk ve Koçoğlu’nun turist rehberleri üzerine yaptığı

çalışmada mesleğe bağlılık ile meslekten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve önemli farklılık olduğu belirtilmektedir (152).

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri ile HMBÖ ve alt boyutlarının puan ortalamasının karşılaştırılması sonucu; eğitim durumu ve çalışılan birim değişkenleri arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 4.6). Derin ve arkadaşlarının 2017 yılında yaptığı çalışmada eğitim düzeyi ile mesleğe bağlılık arasında istatistiksel olarak önemli düzeyde bir farklılık olmadığı belirtilmektedir (94). Benzer şekilde Al-Hamdan ve arkadaşlarının 2018 yılında Ürdün’de yaptığı araştırmada eğitim düzeyi ile mesleğe bağlılık arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık saptanmamıştır (148). Bu araştırma sonuçlarına benzer şekilde hemşirelerin çalıştıkları birime göre mesleğe bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olmadığını belirten birçok çalışma bulunmaktadır (102, 108, 119, 149).

Araştırmaya katılan hemşirelerin AÖDÖ puanı ile HMBÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) puanı ile HMBÖ ve alt boyutları arasında pozitif yönde önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi arttıkça mesleğe bağlılıklarının da arttığı görülmektedir. Hemşirelerin çalıştıkları kurumda, yöneticileri tarafından desteklenmesi, alınan kararlara dâhil edilmesi, fikirlerine önem verilmesi, başarılarından dolayı ödüllendirilmesi, kariyer fırsatı sağlanarak bireysel hedeflerinin gerçekleştirilmesine önem verilmesi gibi pozitif çalışma koşulları, moral ve motivasyonlarını artırarak iş doyumunu sağlamaktadır ve bu durumun mesleğe bağlılıklarını arttırdığını düşündürmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

- Hemşirelerin; yaş, pozisyon, ödül alma, haftalık çalışma saati, mesleği isteyerek seçme, çalışılan hastaneden memnuniyet, çalışılan servisten memnuniyet, kariyer fırsatı, kararlara katılma ve meslekten ayrılmayı düşünme değişkenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyini etkilediği belirlendi.
- Hemşirelerin; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, hemşirelikte çalışma yılı ve aynı hastanede çalışma yılı değişkenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyini etkilemediği belirlendi.
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin orta düzeyde olduğu belirlendi.
- Hemşirelerin; yaş, cinsiyet, pozisyon, ödül alma, haftalık çalışma saati, hemşirelikte çalışma yılı, mesleği isteyerek seçme, çalışılan hastaneden memnuniyet, çalışılan servisten memnuniyet, kariyer fırsatı, kararlara katılma ve meslekten ayrılmayı düşünme değişkenlerinin mesleğe bağlılık düzeylerini etkilediği belirlendi.
- Hemşirelerin; medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim ve aynı hastanede çalışma yılı değişkenlerinin mesleğe bağlılık düzeylerini etkilemediği belirlendi.
- Hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlendi.
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde önemli bir ilişki olduğu belirlendi.

Bu sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunabiliriz:

- Hastane yönetimi tarafından hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini arttırmaya dönük uygulamaların (tatmin edici ücret, ödül, terfi, kariyer fırsatı vb.) yapılması, buna yönelik politikaların geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi,

- Hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını etkileyen faktörler belirlenerek, elde edilen veriler doğrultusunda mesleğe bağlılıklarını arttıracak adımlar atılması,
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile mesleğe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi daha iyi belirleyebilmek için farklı örneklem gruplarında başka çalışmaların yapılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

1. Eisenberger R, Huntingon R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *J Appl Psychol* 1986, 71(3): 500-7.
2. Demirel ET. Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi* 2013, 6(1): 220-41.
3. Kaplan M, Öğüt A. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012, 17(1): 387-401.
4. Köse S, Gönüllüoğlu S. Örgütsel Desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2010, 27: 85-94.
5. Türe A, Yıldırım A. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2018, 5(1): 9-18.
6. Bayer E, Özkan Ş. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hemşireler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2019, 12(68): 1385-98.
7. Gillet N, Colombat P, Michinov E, Pronost AM, Fouquereau E. Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *J Adv Nurs* 2013, 69(11): 2560-71.
8. Jawahar IM, Hemmasi P. Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: the mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review* 2006, 21(8): 643-61.
9. Lee K, Carswell JL, Allen NJ. Ameta analytic review of occupational commitment relations with person- and work-related variables. *J Appl Psychol* 2000, 85(5): 799-811.
10. Özoğul G, Ege Z. Mesleki bağlılık: tanımı, boyutları ve turist rehberliği açısından önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2018, 6(66): 366-84.

11. Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi* 2011, 18(1): 28-40.
12. Tarhan G, Kılıç D, Yıldız E. Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi* 2016, 58: 411-6.
13. Eisenberger R, Fasolo P, Davis-LaMastro V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *J Appl Psychol* 1990, 75(1): 51-9.
14. Kasalak G, Bilgin Aksu M. Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 2014, 14(1): 115-33.
15. Çakır Ö. *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, 1. Baskı. Ankara, Seçkin Yayınevi: 154.
16. İplik E, İplik FN, Efeoğlu İE. Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 2014, 6(12): 109-22.
17. Özdevecioğlu M. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2003, 18(2): 113-30.
18. Hellman CM, Fuqua DR, Worley J. A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educ Psychol Meas* 2006, 66(4): 631-42.
19. Aselage J, Eisenberger R. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *J Organ Behav* 2003, (24): 491-509.
20. Turunç Ö, Çelik M. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2010a, 14(1): 209-32.
21. Turunç Ö, Çelik M. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2010b, 17(2): 183-206.

22. Aube C, Rousseau V, Morin EM. Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *J Manag Psychol* 2007, 22(5): 479-95.
23. Aykan E. Örgütlerde insan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2007, 22(1): 123-37.
24. Akın M. Örgütsel destek, sosyal destek ve iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerine etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2008, 25(2): 141-70.
25. Kraimer ML, Wayne SJ. An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *J Manage* 2004, 30(2): 209-37.
26. Oktay F. Çatışma yönetimi ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2016, 15(4): 1146-55.
27. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. *J Appl Psychol* 2002, 87(4): 698-714.
28. Guzzo RA, Noonan KA, Elron, E. Expatriate managers and the psychological contract. *J Appl Psychol* 1994, 79: 617-26.
29. Karadirek G. Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin; motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: bir tekstil işletmesi örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi* 2020, 10(1): 203-20.
30. Genç E. Algılanan örgütsel destek ve mesleki tükenmişliğin iş doyumuna etkisinin incelenmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research* 2018, 5(25): 2332-45.
31. Çorbacıoğlu S, Üren S. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012, 14(1): 29-52.
32. Gülaydın M. Algılanan Örgütsel Destek İle Duygusal Emek Davranışları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi, 2019.

33. Eser G. Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2011, 30(1): 365-76.
34. Taşçı D, Eroğlu E. Kurumsal iletişim kalitesinin oluşmasında yöneticilerin geribildirim verme becerilerinin etkisi. *Selçuk İletişim Dergisi* 2008, 5(2): 26-34.
35. Pekdemir I, Koçoğlu M, Çetin Gürkan G. Birey-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: MBA öğrencilerine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* 2013, 24(75): 83-104.
36. Arslan V. Çalışanların yönetici desteği, duygu düzenleme, iş memnuniyeti ve örgütsel performans algıları arasındaki ilişkilerin analizi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2019, 6(12): 1-25.
37. Emhan A, Kula S, Töngür A. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2013, 31(1): 53-69.
38. Altınöz M, Çöp S, Çakıroğlu D, Kervancı F, Nuray K. Algılanan örgütsel desteğin büro çalışanlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2013, 1: 149-63.
39. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, 2. Baskı. Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2005: 75-8.
40. Göktepe EA. Algılanan yönetici desteği ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenirliliği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2017, 46(Özel Sayı): 31-48.
41. Denizmen A. Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 2018.
42. Kosa G, Özbek F. Duygusal bağlılık, örgütsel destek, üst yönetim desteği ve personel güçlendirmenin hizmet kalitesi üzerindeki etkisi: Kırgızistan'da banka iş görenleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2010, 34: 189-212.

43. Anand S, Vidyarthi PR, Liden RC, Rousseau DM. Good citizens in poor quality relationships: Idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality. *The Academy of Management Journal (AMJ)* 2010, 53(5): 970-88.
44. Soysal A, Kılınç E. İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi sürecinde performans değerlendirme ve kariyer yönetimi uygulamaları. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2016, 16(31): 325-47.
45. Öğüt A, Akgemci T, Demirsel MT. Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2012, 12: 277-90.
46. Çalışkan H. Sağlık kurumlarında stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel inovasyona etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2019, 22(2): 341-58.
47. Gürüz D, Gürel E. *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2009: 168.
48. Öztuğ Ö, Baştaş M. Öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi [The investigation of high school teachers perceived organizational support levels according to theirs and personal traits]. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2012, Özel Sayı 2: 125-33.
49. Ayık A, Yücel E, Savaş M. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2014, 14(2): 233-52.
50. İçerli L. Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2010, 5(1): 67-92.
51. Yazıcı Altuntaş S. Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. İçinde: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E (editörler). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*, 1. Baskı. İstanbul, Akademi Basın ve Yayıncılık, 2018: 697-714.
52. Özdemir O, Birer İ, Akkoç İ. Lider desteği ve örgütsel adalet algısının iş performansına etkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *Toros Üniversitesi İ.İ.S.B.F. Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 6(10): 77-106.

53. Babaoğlan E, Ertürk E. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel aldanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2013, 28(2): 87-101.
54. Karavardar G. Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 2015, 11(26): 139-50.
55. San İ. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, 2017.
56. Işık O, Uğurluoğlu Ö, Akbolat M. Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2012, 13(2): 256.
57. Khan S, Mukhtar SN, Khan MA. Link between organizational justice and employee job performance in the work place. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2010, 2(3): 121-32.
58. Deconinck JB. The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *J Bus Res* 2010, 63(12): 1349-55.
59. Koç Ş. Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Liderlik Tarzları ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2015.
60. Asad N, Khan S. Relationship between job-stress and burnout: organizational support and creativity as predictor variables Pakistan. *Journal of Psychological Research* 2003, 18(3/4): 139-49.
61. Üren SG. Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: imalat sektöründe faaliyet gösteren bir firma örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012, 14(1): 29-52.
62. Keklik Okul F. Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: mersin ilinde banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2021, 13(1): 464-80.

63. Gürbüz S. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2006, 3(1): 48-75.
64. Ogungbamila B. Effects of felt obligation on occupational burnout among employees of post-consolidation bank in akure, nigeria. *IFE Psychologia* 2010, 18(2): 137-49.
65. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support. *J Appl Psychol* 2001, 86(1): 42-51.
66. Altındağ E, Akgün B. Örgütlerde ödüllendirmenin işgören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2015, 12(30): 281-97.
67. Mearns KJ, Reader T. Organizational support and safety outcomes: an uninvestigated relationship?. *Safety Science* 2008, 46(3): 388-97.
68. Fındık M. Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2011.
69. Gülertekin Genç S, Genç V, Gümüş M. Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi* 2016, 6 (2/1): 97-112.
70. Khurshid F, Anjum A. Relationship between occupational stress and perceived organizational support among the higher secondary teachers. *Hum Resour Manage* 2012, 48: 9336-43.
71. Akar C, Yıldırım YT. Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2008, 10(2): 97-113.
72. Erarslan S, Kaya Ç, Altındağ E. Effect of organizational cynicism and job satisfaction on organizational commitment: an empirical study on banking sector. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2018, 23(Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı): 905-22.

73. Nal M, Sevim E. Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre işe bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi* 2019, 1(2): 91-101.
74. Chughtai AA. Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. *Institute of Behavioral and Applied Management* 2008, 9(2): 169-83.
75. Duygulu E, Çıraklar N, Mohan Y. Algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2008, 6(1): 108-28.
76. Allen WM, Armstrong JD, Reid FM, Riemenschneider KC. Factors impacting the perceived organizational support of it employees. *Information and Management Journal* 2008, 45: 556-63.
77. Tutar H, Altıngöz M. Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: ostim imalat işletmeleri. *Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi* 2010, 65(2): 195-218.
78. Biswakarma G. Influence of employees' perceived organizational support and job performance on customer satisfaction: an empirical support from nepalese hospitality sector. *Kelaniya Journal of Management* 2016, 5(2): 80-94.
79. Akkoç İ, Çalışkan A, Turunç Ö. Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi* 2012, 19(1): 105-35.
80. Altuntaş S, Koç Ş. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin liderlik tarzları ve problem çözme becerilerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi* 2018, 5(2): 100-12.
81. Durmuş V, Şahin B. Hastanelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin* 2015, 14(6): 438-47.
82. Duygulu S, Kublay G. Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 2008, 1(15): 1-15.

83. Mathumbu D, Dodd N. Perceived organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior of nurses at Victoria Hospital. *J Psychol* 2013, 4(2): 87-93.
84. Gorji HA, Etemadi M, Hoseini F. Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. *J Educ Health Promot* 2014, 3(58): 41-7.
85. Kwak C, Chung BY, Xu Y, Eun-Jung C. Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud* 2010, 47(10): 1292-98.
86. Weaver CP. Perceived organizational support and job overload as moderators on the relationship between leadership effectiveness and job satisfaction. *Emerging Leadership Journeys* 2015, 8(1): 79-100.
87. Terzi B, Polat Ş. Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2020, 6(1): 59-67.
88. Agarwal UA, Gupta V. Examination of a moderated-mediation model linking perceived organizational support, affective commitment, organizational citizenship behavior and work engagement: a study of nurses in the Indian context. *Indian Institute of Management Ahmedabad, Research and Publication Department* 2015, IIMA Working Papers (No. WP2015-03-05).
89. Türk Dil Kurumu. <https://www.tdk.gov.tr/>. Son Erişim Tarihi: 15 Kasım 2020.
90. Aslan Ş. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2008, 15(2): 163-78.
91. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *J Appl Psychol* 1993, 78(4): 538-51.
92. Tak B, Çiftçioğlu BA. Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe' de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *İşletme Fakültesi Dergisi* 2009, 10(1): 35- 54.
93. Şimşek MŞ, Aslan Ş. Mesleki ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2012, 12(23): 415-54.

94. Derin N, İlkim NŞ, Yayan H. Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2017, 4(3): 24- 37.
95. Bulut A. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık ile Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişki. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, 2019.
96. Weng Q, McElroy JC. Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *J Vocat Behav* 2021, 80(2): 256-65.
97. Çelik M, Yıldız B. Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2018, 20(2): 47-75.
98. Özer G, Uyar M. Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* 2010, 0(48): 89-100.
99. Tolay E, Sürgevil O, Topoyan M. Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış* 2012, 12(4): 449-65.
100. Girgin S, Demir T. Meslek lisesi öğretmenin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi* 2018, 3(1): 12-24.
101. Drey N, Gould D, Allan T. The relationship between continuing professional education and commitment to nursing. *Nurse Educ Today* 2009, 29(7): 740-45.
102. Akbari O, Vagharseyyedin S, Farajzade, Z. The relationship of organizational justice with nurses' professional commitment. *Modern Care Journal* 2015, 12(1): 31-8.
103. Pai FY, Yeh TM, Huang KI. Professional commitment of information technology employees under depression environments. *Int J Electron Bus Manag* 2012, 10(1): 17-29.
104. Çam O, Yıldırım S. Hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences* 2010, 2(1): 64-70.
105. Cihangiroğlu N, Teke A, Özata M, Çelen Ö. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi* 2015, 57(4): 367-72.
106. Nogueras DJ. Occupational commitment, education and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Nurs Econ* 2006, 24(2): 86-93.

107. Benligiray S, Sönmez H. The analysis of demographic and work life variables which affect the occupational commitment of nurses. *Journal of Management Development* 2013, 32(4): 419-34.
108. Tsai CW, Tsai SH, Chen YY, Lee WL. A study of nursing competency, career self-efficacy and professional commitment among nurses in taiwan. *Contemp Nurse* 2014, 49(1): 96-102.
109. Teng CI, Shyu YIL, Chang HY. Moderating effects of professional commitment on hospital nurses in taiwan. *J Prof Nurs* 2007, 23(1): 47-54.
110. Yamashita M. Job satisfaction in japanese nurses. *J Adv Nurs* 1999, 22(1): 158-64.
111. Lin SH, Huang LC, Chang CC, Lin CS, Chang PC, Chen PF. The role of person and organizational variables in the three component model of occupational commitment. *Can J Adm Sci* 2013, 30(2): 115-26.
112. Özmen ÖT, Özer PS, Saatçioğlu ÖY. Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2005, 6(2): 1-14.
113. Çetin M, Cihangiroğlu N, Türk YZ. Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi* 2010, 3(3): 125-130.
114. Yazıcı Altuntaş S. İş Doyumunu ve İşten Ayrılma Niyeti. İçinde: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E (editörler). *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*, 1. Baskı. İstanbul, Akademi Basın ve Yayıncılık, 2018: 639-52.
115. Kavlu İ, Pınar R. Effects of job satisfaction and burnout on quality of life in nurses who work in emergency services. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi* 2009, 29(6): 1543-55.
116. Çetinkaya A, Özbaşaran F. Üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2004, 20(1): 57-76.
117. Demir N. *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, 1. Baskı. İstanbul, Türkmen Kitapevi, 2007: 93-113.

118. Çetinkaya A, Özmen D, Temel AB. Hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi* 2015, 8(2): 54-60.
119. Dönmez S, Karakuş E. Yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelenmesi. *Kocaeli Tıp Dergisi* 2019, 8(1): 146-52.
120. Özakar Akça S, Aydın Z. Eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin kesici-delici tıbbi aletleri güvenli kullanımlarına ilişkin farkındalıkları. *Journal of Contemporary Medicine* 2016, 6(4): 319-26.
121. Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. Hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal envanter. *Hemşirelik Forumu Dergisi* 2004, 7: 14-22.
122. Kong L, Chen X, Shen S, Li G, Gao Q, Zhu N. Et Al. Professional commitment and attributional style of medical-college nursing students in china: a cross-sectional study. *Nurse Educational Today* 2016, 40: 154-60.
123. Alan N, Khorshid L. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tıbbi hataya eğilim düzeylerinin belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2016, 32(1): 1-18.
124. Armstrong-Stassen M, Ursel ND. Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *J Occup Organ Psychol* 2009, 82(1), 201–20.
125. Lu KY, Chiou SL, Chang YY. A study of the professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *Kaohsiung J Med Sci* 2000, 16(1): 39-46.
126. Çolak Yılmaz Y, Buldukoğlu K. Hemşirelerin mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu düzeylerinin incelenmesi: bir üniversite hastanesi örneği. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2021, 8(2): 144-50.
127. Kırca N. Kadın hastalıkları ve doğum kliniklerinde çalışan hemşirelerde profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörler. *Türkiye Biyoetik Dergisi* 2020, 7(2): 59-69.
128. Karatuzla M. Türkiye’de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi. *Journal of Health Services and Education* 2020, 4(1): 8-13.

129. Yavuzer Zan S, Altuntaş S. The effect of nurses' perceptions of organizational support on organizational cynicism. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi* 2019, 12(2): 100-6.
130. Çankaya M. Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 2020, 7(8): 79-98.
131. Spence Laschinger HK, Purdy N, Cho J, Almost, J. Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nurs Econ* 2006, 24(1): 20-9.
132. Özkan Ş. Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Hemşireler Açısından İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.
133. Bitmiş MG. Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik kapasiteler üzerindeki etkisi: hemşireler üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2015, 7(1): 236-47.
134. Robaee N, Atashzadeh-Shoorideh F, Ashktorab T, Baghestani A, Barkhordari-Sharifabad M. Perceived organizational support and moral distress among nurses. *BMC Nurs* 2018, 17(2): 1-7.
135. Labrague LJ, McEnroe Petite DM, Leocadio M, Van Bogaert P, Tsaras K. Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nurs Forum* 2018, 53: 339-47.
136. Sarı M. Hemşirelerin Mesleğine Yönelik İmaj ve Mesleğe Bağlılık Algısı. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2019.
137. Honyenuga BQ, Adzoyi PN. Professional commitment of nurses in ghana: the case of the volta region. *Asia Pacific Journal of Business and Management* 2012, 3(1): 12-27.
138. Liu L, Wu D, Wang L, Qu Y, Wu H. Effort-reward imbalance, resilience and perceived organizational support: a moderated mediation model of fatigue in chinese nurses. *Risk Manag Healthc Policy* 2020, 13: 893-901.

139. Türe Yılmaz A. Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumu düzeylerine etkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2016.
140. Koçak D, Yücel İ. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2018, 32(3): 683-704.
141. Hussain T, Asif S. Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support. *J Qual Technol Manag* 2012, 8(2): 1-10.
142. Tumwesigye G. The relationship between perceived organisational support and turnover intentions in a developing country: the mediating role of organisational commitment. *African Journal of Business Management* 2010, 4(6): 942-52.
143. Jayasundera JMA, Jayakody JASK, Jayawardana AKL. Perceived organizational support and turnover intention of generation y employees: the role of leader-member exchange. *Sri Lankan Journal of Management* 2017, 21(2): 1-35.
144. Anafarta N. Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* 2015, 26(79): 112-30.
145. Fındıklı MA. Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi* 2015, 25(77): 136-57.
146. Gül İ, Tüfekçi N, Sarioğlu D. Algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi* 2020, 8(2): 325-50.
147. Gökçe H. Bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişki. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, 2019.
148. Al-Hamdan Z, Dalky H, Al-Ramadneh, J. Nurses' professional commitment and its effect on patient safety. *Glob J Health Sci* 2018, 10(1): 111-9.

149. Hsu HC, Wang PY, Lin LH, Shih WM, Lin MH. Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health&Safety* 2015, 63(9): 392-8.
150. Gökalp K. Farklı kuşak hemşirelerin mesleki bağlılıkları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2021, 8(2): 214-20.
151. Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *J Adv Nurs* 2012, 68(3): 539-49.
152. Yumuk Y, Koçoğlu CM. Profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin meslekten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *International Journal of Contemporary Tourism Research* 2020, 4(2): 189-200.

EKLER

EK-1. Özgeçmiş



EK-2. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Kaç yaşındasınız?
2. Cinsiyetiniz nedir? Kadın Erkek
3. Medeni durumunuz nedir? Evli Bekâr
4. Eğitim durumunuz nedir? Sağlık Meslek Lisesi Önlisans Lisans Lisansüstü
5. Pozisyonunuz nedir? Hemşire Sorumlu Hemşire
6. Çalıştığınız birim/servis/klinik?
 Dahili klinikler
 Cerrahi klinikler
 Özel birimler (Yoğun bakım, acil, diyaliz vb.)
7. Haftalık çalışma saatiniz ne kadardır?
8. Hemşirelikteki çalışma yılınız ne kadardır?
9. Aynı hastanede çalışma yılınız ne kadardır?
10. Mesleğinizi isteyerek mi? Seçtiniz Evet Hayır
11. Bu hastanede çalışıyor olmaktan memnun musunuz?
 Çok memnunum Memnun değilim
 Kısmen memnunum Hiç memnun değilim
12. Bu kurumda çalıştığınız servisten şu an memnun musunuz? (Cevabınız hayır ise nedenini belirtiniz.) Evet Hayır.....
13. Hastane yönetiminizce çalışmalarınızdaki başarıdan dolayı hiç ödüllendirildiniz mi?
 Evet Hayır
14. Çalışma ortamınız kariyer gelişiminiz için fırsat sağlıyor mu?
 Her zaman Genellikle Bazen Nadiren Hiç
15. Çalıştığınız birimde yöneticileriniz sizleri alınan kararlara katıyor mu?
 Her zaman Genellikle Bazen Nadiren Hiç
16. Mesleğinizden (işinizden) ayrılmayı ne kadar sıklıkla düşünüyorsunuz?
 Her zaman Genellikle Bazen Nadiren Hiç düşünmüyorum

EK-3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde algılanan örgütsel desteğe ilişkin bazı ifadeler yer verilmiştir. Lütfen bu bölümdeki ifadelerle ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Çalıştığım kurumun, çıkarları için alınan sorumluluklara değer verilir.					
2	Çalıştığım kurum, genel olarak iş memnuniyetime önem verir.					
3	Çalıştığım kurum, kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.					
4	Çalıştığım kurum, özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.					
5	Çalıştığım kurum, çalışanlarına çok az ilgi gösterir.					
6	Çalıştığım kurumdan, ayrılmaya karar verirsem iş yerim kalmam için beni inandırmaya çalışır.					
7	Çalıştığım kurum, başarılarımdan dolayı gurur duyar.					
8	Çalıştığım kurum, kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı yeğler.					
9	Çalıştığım kurum, işimi olası olduğu kadar ilgi çekici duruma getirmeye çalışır.					

EK-4. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği

Aşağıda mesleğe bağlılık hakkında 26 ifade bulunmaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra size ne derece uyduğuna karar veriniz.

Mesleğe bağlılıkla ilgili ifadeler	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.) Hemşirelik mesleğinin bir üyesi olarak çalışarak; yaşam hedeflerimi yerine getirebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4
2.) Hemşirelik mesleğinin bir üyesi olarak çalışarak; kendimi gerçekleştirebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4
3.) Hemşirelikte öğrendiklerimi arkadaşlarımla tartışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4
4.) Hemşireliğin benim için en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
5.) Akrabalarımın hemşireliğin mükemmel bir iş olduğunu söylüyorum.	1	2	3	4
6.) Kendimi hemşirelik mesleğinin bir üyesi olarak görüyorum.	1	2	3	4
7.) Göstereceğim çaba ve katılım hemşireliğin gelecekteki gelişimini etkiler.	1	2	3	4
8.) Zamanımın çoğunu gelecekteki hemşirelik kariyerim için ayıracağım.	1	2	3	4
9.) Hayatım boyunca bir hemşire olacağım.	1	2	3	4
10.) Hemşireliğin değerli bir meslek olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
11.) Diğer sağlık profesyonelleri ile hemşireliği tartışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4
12.) Gelecekte daha yüksek eğitim almaya çalışacağım.	1	2	3	4
13.) Gelecekte bir hemşire olarak çalışacağım ya da yurt dışına çıkacağım.	1	2	3	4
14.) Başka bir ülkeye gitmeye ya da daha ileri eğitim almaya karar verirsem başka bir meslek seçeceğim.	1	2	3	4
15.) Hemşireliği sevmiyorum.	1	2	3	4
16.) İnsanlara mesleğimin hemşirelik olduğunu söylerken utanırım.	1	2	3	4
17.) Bir fırsatını bulsam, hemşirelik mesleğimi değiştirim.	1	2	3	4
18.) Meslek olarak hemşireliği seçerken verdiğim kararın yanlış olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
19.) Yaptığım hemşirelik işinin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
20.) Hemşirelik mesleği üyelerinin, düşük sosyal statüye sahip olduklarını düşünüyorum.	1	2	3	4
21.) Hemşirelikte gelişimin sınırlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4
22.) “Hemşirelik bütüncül bir bilim ve sanattır “ ifadesine tamamen katılıyorum.	1	2	3	4
23.) Hemşireliğin profesyonel bir meslek olarak gelişmesinin, geleceğimi etkileyeceğini düşünüyorum.	1	2	3	4
24.) Hemşirelik mesleğini uygulayarak insanlara yardım edebildiğim için, kendimi önemli biri olarak hissediyorum.	1	2	3	4
25.) Hemşirelikte profesyonelleşme ile ilgili gelişmeler açısından endişelerim var.	1	2	3	4
26.) Hemşireliğin halka önemli katkıları bulunduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4

EK-5. Bilgilendirici Onam Formu

BİLGİLENDİRİCİ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi ‘Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Mesleğe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki’ başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz. 18 yaşının altındaki Katılımcı/Gönüllülerin, Velayet veya Vesayetindeki yasal temsilcilerine gerekli açıklamalar yapılarak bilgilendirildi. Çalışma için gerekli İzin/Onam alındı. Çalışmaya katılmanız, soruları yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam/onay verdiğiniz anlamına gelmektedir. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen Araştırma amacı ile kullanılacaktır. Araştırma yayımlansa bile isminiz ve kimlik bilgileriniz kesinlikle gizli kalacak ve 3. Bir şahısa verilmeyecektir.

GÖNÜLLÜ		İMZASI/TARİH
ADI-SOYADI		
ADRES		
TELEFON		
TARİH		

ARAŞTIRMACI		İMZASI/TARİH
ADI-SOYADI ve GÖREVİ		
ADRES		
TELEFON		
TARİH		

EK-6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Kullanım İzni



EK-7. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni



EK-8. Kurum İzni



EK-9. Etik Kurulu Karar Formu

