



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN VE
YÖNETİCİ DESTEĞİNİN DUYGUSAL BAĞLILIK
ÜZERİNE ETKİSİ**

GAYE TEMİRHAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi SEMANUR KUMRAL ÖZÇELİK

2022- İSTANBUL

I. BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Gaye TEMİRHAN

II. TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca ve bu çalışmanın ortaya çıkma sürecinde bana öncülük eden, engin bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, bu çalışmayı yaparken karşılaştığım zorluklarda beni her zaman motive eden ve destekleyen, Lisans eğitimimden bu yana tanıdığım ve bilgisine, enerjisine hayran olduğum, kendisini her zaman örnek aldığım Saygıdeğer Danışman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik'e, Lisans eğitiminden bu yana tanıdığım ve Yüksek Lisans yapmaya karar verme aşamasında en büyük motivasyonu bulduğum, bilgi birikimiyle mesleğimize ışık tutan Saygıdeğer Hocam Prof. Dr. Ayşe Nefise Bahçecik'e, Yüksek Lisans döneminde birlikte yol aldığım, her aşamasında desteğini gördüğüm ve bu uzun yolculuğu daha güzel hale getiren arkadaşım ve meslektaşım Merve Tercanlı'ya, hayatımın her anında ve eğitim sürecim boyunca her zaman yanımda olan, beni destekleyip yalnız bırakmayan, bu zorlu süreçte desteğini hep arkamda hissettiğim, moral ve motivasyon kaynağım canım anneme ve çalışmaya katılan tüm meslektaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla.

Gaye TEMİRHAN

III. İÇİNDEKİLER

Sayfa No

I. BEYAN	i
II. TEŞEKKÜR	ii
III. İÇİNDEKİLER	iii
IV. TABLOLAR LİSTESİ	v
IV. ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
1. ÖZET	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ ve AMAÇ	3
4. GENEL BİLGİLER	5
4.1. Örgütsel Destek	5
4.1.1. Örgütsel destek kavramı	5
4.1.2. Örgütsel destek algısının önemi	6
4.1.3. Destekleyici örgütün özellikleri	7
4.1.4. Örgütsel destek algısını güçlendiren ve etkileyen faktörler	8
4.1.5. Örgütsel desteğin sonuçları	8
4.2. Yönetici Desteği	9
4.2.1. Yönetici desteği kavramı ve önemi	9
4.2.2. Yönetici desteğinin boyutları	11
4.2.3. Yönetici desteği kavramının örgütsel sonuçları ve önemi	12
4.3. Örgütsel Bağlılık	13
4.3.1. Örgütsel bağlılık kavramı ve önemi	13
4.3.2. Örgütsel bağlılığın boyutları	14
4.3.2.1. Duygusal bağlılık	14
4.3.2.2. Devam bağlılığı	16

4.3.2.3. Normatif bağıllık.....	17
4.3.3. Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler	17
4.3.4. Örgütsel bağıllığın sonuçları	18
4.4. Algılanan Örgütsel Destek, Yönetici Desteği ve Duygusal Bağıllık Arasındaki İlişki	19
5.GEREÇ ve YÖNTEM.....	21
5.1. Araştırmanın Türü.....	21
5.2. Araştırmanın Soruları.....	21
5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	21
5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	21
5.5. Veri Toplama Araçları	22
5.6. Verilerin Toplanması	23
5.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi	23
5.8. Araştırmanın Etik Yönü	24
5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	24
6.BULGULAR	25
7. TARTIŞMA ve SONUÇ	37
8. KAYNAKLAR	51
9. EKLER.....	64

IV. TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı	26
Tablo 2. Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Dağılımı	27
Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması	28
Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Ölçeği Puanlarının Dağılımı	31
Tablo 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişki.....	31
Tablo 6. Duygusal Bağlılık Puanları ile Bağımsız Değişkenler için Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	35

IV. ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Yönetici Desteğinin Çekirdek Formu	11
---	----



1.ÖZET

Tezin Başlığı: Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin ve Yönetici Desteğinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Öğrencinin Adı, Soyadı : Gaye Temirhan

Danışmanın Adı, Soyadı : Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik

Programın Adı : Hemşirelik

Amaç: Araştırma, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırma İstanbul İlinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmakta olan 261 hemşire ile gerçekleştirildi.

Verilerin toplanmasında Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Student's t test, One-way ANOVA test, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test, Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon Analizi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması $28,85 \pm 6,09$ yıl olup, %78,5'i kadın, %73,1'i lisans mezunu ve %61,3'ü 5 yıl ve altı mesleki deneyime sahiptir. Hemşirelerin Duygusal Bağlılık Alt Boyutu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puan ortalamaları sırasıyla $2,59 \pm 0,84$, $2,59 \pm 0,75$, $3,23 \pm 1,05$ olarak bulundu. Hemşirelerin Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanları ile Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Ölçeği puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı (sırasıyla; $r=0,677$, $p<0,001$; $r=0,461$, $p<0,001$). Duygusal Bağlılık puanlarını, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanları ($p<0,05$), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Puanları ($p<0,001$), mesleki deneyim ($p<0,001$) ve çalışma koşulları (iyi) ($p<0,05$) değişkenlerinin pozitif yönde anlamlı şekilde yordadığı görüldü ($DR^2= 0,499$; $F=26,846$; $p<0,001$).

Sonuç: Hemşirelerin duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği düzeylerinin orta düzeyde olduğu, hemşirelerde örgütsel destek ve yönetici desteği arttıkça duygusal bağlılığın arttığı ve en güçlü yordayıcının algılanan örgütsel destek ölçeği puanı olduğu görüldü.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği.

2. SUMMARY

Title of Thesis: The Effect of Perceived Organizational Support and Supervisor Support on Affective Commitment in Nurses

Student Name, Surname: Gaye Temirhan

Supervisor Name: Assistant Professor Semanur Kumral Özçelik

Program Name: Nursing

Objective: This study was conducted to determine the effect of perceived organizational support and supervisor support on affective commitment in nurses.

Methods: The descriptive and correlational research was conducted with 261 nurses from a training and research hospital in Istanbul. Information Form, Organizational Commitment Scale, Affective Commitment Subscale, Perceived Organizational Support Scale and Perceived Supervisor Support Scale were used to collect data. Descriptive statistics, Student's t-test, one-way ANOVA test, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test, Pearson Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis were used to evaluate the data.

Results: Nurses' mean age was 28.85 ± 6.09 years. 78.5% of them were females, 73.1% had bachelor's degree and 61.3% had 5 years or less professional experience. Their Affective Commitment Subscale, Perceived Organizational Support Scale and Perceived Supervisor Support Scale mean scores were found to be 2.59 ± 0.84 , 2.59 ± 0.75 , and 3.23 ± 1.05 , respectively. A statistically significant positive correlation was found between nurses' Affective Commitment Subscale Scores and the Perceived Organizational Support and Supervisor Support Scale scores ($r=0.677$, $p<0.001$; $r=0.461$, $p<0.001$, respectively). Perceived Supervisor Support Scale scores ($p<0.05$), Perceived Organizational Support Scale scores ($p<0.001$), professional experience ($p<0.001$) and working conditions (good) ($p<0.05$) were found to predict Affective Commitment scores positively and significantly ($DR^2= 0.499$; $F=26,846$; $p<0.001$).

Conclusion: Nurses' affective commitment, perceived organizational support and supervisor support levels were found to be moderate and the affective commitment increased as the organisational support and supervisor support increased with the most robust predictor being the perceived organizational support scale score.

Keywords: Nurse, affective commitment, perceived organizational support, perceived supervisor support.

3. GİRİŞ ve AMAÇ

Çalışanların tutum ve kapasiteleri, çalıştıkları kurumları etkilemekte hatta değiştirebilmektedir. Çalışanı kuruma kazandırmanın yanında kurumda tutmak zor bir iştir. Kurumların çalışanlarını uzun yıllar ellerinde tutmasının sırrı kişinin örgütüne olan bağlılığından geçmektedir (Şengün, 2016).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı bağlanma ve kendini adama derecesidir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015). Duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyuttan oluşmuş olup bu boyutlar iş davranışı ve performansında farklılıklar yaratmaktadır (Meyer ve ark., 1993).

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleriyle ilişki kurabilmesi için güçlü bir kaynaktır. Örgütlerine duygusal olarak bağlı olan çalışanlar olumlu bir çalışma tutumu geliştirip (Galletta ve ark., 2019) örgütün hedefleriyle bütünleşirler (Vandenberghe ve ark., 2004) ve örgüt üyeliklerini sürdürmekten mutluluk duyarlar. Bunun sonucunda örgütle kendi istekleriyle ilgilenir ve örgütte çalışmanın tadını çıkarırlar (Casimir ve ark., 2014). Örgüt açısından bakıldığında, örgüte duygusal olarak bağlı çalışanlar çok değerlidir. Örgütçe en çok arzu edilen bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

İnsanın başkaları tarafından destek görme algısı kendini iyi hissetmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda bireyin, bir çalışan olarak iş yerinde desteklendiğini hissetmesi önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Giray ve Şahin, 2012). Örgütsel destek, bir örgütün çalışanlarının huzuruna değer vermesi ve çalışanlarının örgüte yaptığı katkıların farkında olması olarak tanımlanır (Bektaş ve Karagöz, 2018). Algılanan örgütsel desteğin birçok unsur ile ilişkilendirildiği ancak özellikle duygusal bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bildirilmiştir (Eser, 2011). Örgütler çalışanlarının huzurunu önemsediğinde, çalışanların örgüte yardım etmek için kendilerini borçlu hissettikleri ve bunun duygusal bağlılığı arttırdığı belirtilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin saygı, bağlılık ve duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşıladığı ve bunun sonucunda duygusal bağlılığı artırıcı daha büyük bir kurumsal kimliğe yol açtığını söylemek mümkündür (Kim ve ark., 2016).

Örgütsel destek algısı kadar önemli olan ve çalışanın örgütteki mutluluğunu etkileyen bir diğer kavram yönetici desteğidir. Yönetici desteği, yönetici ile çalışanın olumlu iş ilişkisi içinde olmaları ve çalışanların daha iyi performans gösterebilmesi için gerekli

ihtiyaçlarının yöneticisi tarafından karşılanmasını ifade eder (Giray ve şahin, 2012). Yönetici desteği algısı ise astların yöneticileri tarafından refahlarının önemsendiğini ve yaptıklarına değer verildiğini hissetmesidir (İnce, 2016). Yöneticiler alışanların performansının izlenmesi ve değerlendirilmesinden sorumlu olduklarından yönetici desteği özellikle önemlidir. Yönetici desteği sayesinde çalışanların iş memnuniyeti ve motivasyonu artar. Bu sayede çalışanlar kurumlarına yüksek düzeyde bağlanırlar (Mohamed ve Ali, 2016).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda, bu çalışma, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.



4. GENEL BİLGİLER

4.1. Örgütsel Destek

4.1.1. Örgütsel destek kavramı

Örgütsel desteğin ortaya çıkışı, Blau (1964) tarafından öne sürülen “Sosyal Değişim Kuramı” ile olmuştur. Sosyal değişim kuramına göre birey bir kişiye yardımda bulunduğu, bu yardımın ileride karşılık bulacağı beklentisine girmektedir (Yüksel, 2006; Genç, 2021). Bu durum örgüt içerisinde de karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel destek ile ilgili çalışmalar ilk kez Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından yapılmıştır. Örgütsel destek, örgütün, çalışanlarına ilgi göstermesi ve onların emeklerine değer vermesi şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle örgütsel destek, örgütün değerlerinin çalışanların huzur ve mutluluklarını artırıcı nitelikte olmasını ifade etmektedir (Eisenberger ve ark., 1986). Algılanan örgütsel destek ise örgütün çalışanlarına sağladıklarından ziyade, çalışanların destek algılarına dayalıdır. Bu nedenle çalışanların örgütsel destek bulmalarını sağlayacak bir ortamın ve işleyiş sisteminin kurulması gerekmektedir (Tutar, 2016).

Algılanan örgütsel desteğin temelinde çalışanlar, kurumlarının kendilerine olan bağlılığının farkındadır; kurumlar da çalışanlarının çabalarını ödüllendirmeye hazırdır (Darolia ve ark., 2010). Her koşulda örgütün desteğini yanında hisseden çalışanlar, güvende olduklarını bilirler ve arkalarında örgütün varlığını hissederler. Bunun sonucunda işlerine daha sıkı bağlanırlar (Özdevecioğlu, 2003). Çünkü örgütleri onaylanma, saygı görme ve ilişki ihtiyaçlarını karşılar (Giray ve Şahin, 2012). Çalışanlar, örgütlerinin sağladığı ödül, terfi, ücret, iş zenginleştirme gibi iş koşullarını örgütün gönüllü olarak yaptığını düşünerek daha fazla örgütsel destek algılar (Giray, 2013). Algılanan örgütsel destek aynı zamanda kurumun, çalışanlarının daha stresli veya zorlayıcı durumlarda çalıştığı zaman tek başına kalmayacağını bir güvencesi olarak kabul edilir (Malik ve ark., 2016).

Kişi, bir örgütün üyesi olmayı kabul ettiği zaman onunla sadece yazılı bir ilişki kurmaz; aynı zamanda duygusal bir anlaşma yaparak örgütü ve kendisi arasında psikolojik bir bağ oluşmasını sağlar. Çalışanların örgütsel destek bulmalarını sağlamak için buna uygun olarak örgütsel destek ortamının oluşturulması gerekir. Çalışanların bireysel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde oluşturulmuş “sosyal örgüt”

tasarımı, onların örgütsel verimliliklerine ve performanslarına katkı sağlar (Tutar, 2016).

4.1.2. Örgütsel destek algısının önemi

Örgütsel destek, insanın onaylanma, saygı görme ve duygusal destek gibi ihtiyaçlarının karşılanması için önemlidir. Örgütsel desteği hisseden çalışanlar, örgütün, kendileri ile birlikte çalışmaktan memnun olduğunu ve katkılarına değer verdiğini hisseder ve bu his çalışan ile örgüt arasındaki duygusal temasın yoğunluğunu artırır (Tutar, 2016).

Örgütsel destek, zaman içinde çalışanlar ve yöneticilerin etkileşimi sonucunda gelişir. Böylece, çalışanların algıladığı örgütsel destek, onların işe olan tutum ve davranışlarını değiştirir. Bu da örgütsel desteğin önemini açıklamaktadır (Zan ve Altuntaş, 2019).

Örgütsel destek algısı örgütle özdeşleşmeyi ve lider-üye iletişimini güçlendirir. Bu sayede çalışanlar algıladıkları örgütsel desteğe ek olarak örgüt lehine birtakım olumlu davranış ve tutumlar geliştirirler. Algılanan örgütsel desteğin artmasıyla beraber; örgütsel bağlılık, performans ve iş tatmini güçlenirken, düşük işten ayrılma görülür. Örgütsel destek çalışanların başarı isteklerini tatmin eder ve kendilerini geliştirmelerini sağlar. Örgütsel destek varsayımlarına göre çalışanların örgüt faaliyetlerini kendi yararları doğrultusunda algılayıp yüksek düzeyde bağlılık ve performansla olumlu karşılık vermeleri beklenir (Tutar, 2016).

Örgütsel destek algısı güçlü olan çalışanların teorik olarak örgütleriyle yaptıkları psikolojik sözleşmenin daha güçlü olacağı ve örgüte daha fazla katkı sağlamaları beklenir. Örgütsel desteğin amacı; çalışanların duygusal açlığını yanıtlamak, onları sosyal olarak güçlendirmek, iş ve özel hayatın zorluklarına karşı direncini arttırmaktır. Örgütsel destek algısı yüksek çalışanlar, örgütleriyle özdeşim kurar ve örgütün yararları doğrultusunda tanımlanmamış davranışları gösterirler (Tutar, 2016).

4.1.3. Destekleyici örgütün özellikleri

Çalışanlarını destekleyen, refah ve mutluluklarını önemseyen bir örgütün özellikleri şu şekildedir (Özdevecioğlu, 2003):

- Çalışanların yaratıcı fikirlerini dikkate almak ve uygulamak: Çalışanların düşüncelerinin ve eleştirilerinin önemsendiğini ve bu sayede kurumda birtakım değişiklikler yapıldığını bilmeleri onlar açısından destek olarak algılanacaktır (Özdevecioğlu, 2003). Kendi düşüncelerinin dikkate alındığını gören çalışan yeni fikirler üretmek için motive olacak bu da yaratıcılığını olumlu yönde etkileyecektir (Tutar, 2016).
- Çalışanların iş güvenliğini sağlamak ve başarılı oldukları takdirde işyerinden çıkarılmayacaklarına dair güvence vermek: Çalışma ortamında iş güvenliği bireyin önemli ihtiyaçlarından biridir. Kendisini yeterince güvende hissetmeyen bir çalışan örgütsel desteği de hissedemez (Tutar, 2016). Hatalı davranışların hoşgörü ile yanıt bulacağı, örgütten çıkarılma korkusu içinde olmayacağı, başarılarının örgütte çalışmaya devam etmesi için bir fırsat olacağı duygusu çalışanlarda destek olarak algılanacaktır (Özdevecioğlu, 2003).
- Örgütteki astların ilişkilerinin olumlu olması ve örgüt içi iletişimi yüksek seviyelerde tutmak: Çalışanların örgüt içindeki ilişkilerinin yüksek ve pozitif olması onları motive edip destek algılarının artmasını sağlayacaktır (Özdevecioğlu, 2003).
- Örgüt içinde, kişiye özel muamele yapmamak, adaletli davranıp hak yememek: Destekleyici bir örgüt, örgütsel adaletin çalışanlar tarafından doğru algılanmasını sağlar (Tutar, 2016). Bu bağlamda örgütte yönetime yakın çalışanların kayırılması ve yöneticilerin taraflı olmaları, çalışanların algıladığı destek düzeyini düşürecektir (Özdevecioğlu, 2003).
- Çalışanları önemsemek ve onlara rağmen kararlar almamak: Çalışanlar işletme içinde birer sosyal varlıktır. Önemsenmeyi ve takdir edilmeyi beklerler.

Böyle davranan yöneticiler, çalışanların gözünde destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır (Özdevecioğlu, 2003).

- İş üzerinde özerklik: Özerklik kişinin kendi istekleri doğrultusunda hareket etmesidir. Çalışanların kendi eylemleri konusunda sorumluluk duyması kişisel özerkliğin tanınmasıyla mümkün olur. Bu sayede kişisel yaratıcılık üst düzeye çıkar (Tutar, 2016).

4.1.4. Örgütsel destek algısını güçlendiren ve etkileyen faktörler

Örgütsel destek algısının güçlenmesini sağlayan önemli faktörler; ücret, terfi, ödül, iş zenginleştirme, kariyer, eğitim, örgütsel adalet ve yönetici desteği olarak sıralanmaktadır. Çalışanların gelişimlerine katkı sağlayıcı programlara katılmalarını sağlamak örgütsel desteğin bir aracıdır. Bu bağlamda sadece örgütsel desteği sağlamak yeterli değildir; destek algılanan bir durumdur ve çalışanların örgütsel desteği algılamalarının sağlanması gerekir. Örgütsel destek, örgütün politikaları ve karakteriyle sağlanır (Tutar, 2016).

Örgütsel desteğin hissettirilebilmesi için kişilerin örgütsel algılarının yönetilebilmesi gerekir. Farklı insanlar aynı olayları farklı algılarlar (Tutar, 2016). Örgütün ulaşılabilir hedefler belirlemesi, adil ve hakkaniyetli olması, kişi için önemli destek türünü öğrenip bunu sağlaması, güçlü sosyal ağlar kurmak için teşvik etmesi ve kişi işe başlamadan önce örgütsel desteğe başlaması örgütsel desteği etkileyen faktörlerden bazılarıdır. Bu faktörlerin sağlanması, çalışanları, örgütün katkılarına değer verdiğini ve onların iyiliğini önemsendiğini algılamaya teşvik eder (Eisenberger ve ark., 2016).

4.1.5. Örgütsel desteğin sonuçları

Çalıştıkları kurumlarda örgütsel desteği hisseden çalışanlar, örgütüyle özdeşim kurar ve örgütün amaçlarına paralel bir tutum sergiler. Örgütsel destek sonucunda sadece çalışanlar yarar görmez, bu politikalar sonucu örgütler de yarar görürler. Konu üzerine yapılan araştırmalar, örgütsel destek sonucunda örgütüyle bütünleşen çalışanların, örgütlerine karşı daha olumlu tutum ve davranışlarda bulunduklarını göstermiştir

(Tutar, 2016). Yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar kuruma yardımcı olan gelişmiş iş performansı ve ekstra rol performansı gösterirler (Kurtessis ve ark., 2017).

Algılanan örgütsel destek ile çalışanların sorumluluk alması arasındaki pozitif doğrusal bağlantı, çalışanların aldıkları desteğin karşılığını vermeyi amaçlamaları sonucunda beklenir. Çalışanlar, algıladıkları örgütsel desteğin derecesine göre aldıkları sorumlulukların olası zararlı etkilerine de hazırdırlar. Örgütsel desteği yüksek algılayan çalışanların düşük algılayanlara göre kurum içi bir sorunla karşılaştıklarında buna yapıcı tepki verme eğilimleri artarken, örgütsel destek algısı belli bir seviyenin altında olan çalışanların üstlendikleri sorumluluk azalma eğilimi gösterir (Nica, 2016).

Örgütsel destek algısı, çalışanların kurumla ilgili olumlu inançlarını ve tutumlarını geliştirir. Artan mutluluk ve azalmış stres, çalışanların psikolojik esenliğine katkıda bulunur. Sonuç olarak çalışanların kuruma duygusal bağlılıkları ve performansları artarken kurumdan ayrılma olasılıkları azalır (Eisenberger ve ark., 2016; Tanrıverdi ve Kılıç, 2016). Çalışanların olumlu benlik saygısı, onay ve üyelik gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılanmış olur (Gupta ve ark., 2016). Bu bağlamda örgütsel destek, örgüt ve iş ile ilgili olumsuzlukların en aza indirilmesini sağlayan bir değişken olarak görülebilir (Sökmen ve ark., 2015).

4.2. Yönetici Desteği

4.2.1. Yönetici desteği kavramı ve önemi

Yönetici desteği, yöneticinin işini yaparken astını ne kadar desteklediği, cesaretlendirdiği ve motive ettiği ile ilgili bir kavramdır (Anabal ve Arıkan, 2019). Yönetici desteğinin başlıca unsurları; saygı, güven ve yöneticinin çalışanına yardım etme isteğidir (Giray ve Şahin, 2012). Başka bir tanıma göre yönetici desteği, yöneticilerin çalışanlarına duygusal ve sosyal olarak ilgi göstermeleri ve onlara iyi niyetle davranmalarınıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Yönetici desteği algısı ise çalışanların yöneticilerinden gelen destek, teşvik ve motivasyonu algılama derecesidir. İşgörenlerin yaptıklarına değer verildiği ve huzurlarının düşünüldüğünü hissetmesidir. Çalışanlar için örgütle özdeşleştirilebilecek biri varsa o da yöneticileridir. Yöneticiler, çalışanların örgüt

hakkındaki algılarını değiştirebildiklerinden son derece önemlidirler (İnce, 2016). Çalışanların ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda örgütte ilk iletişim kurdukları kişi yöneticileridir. Yönetici desteği organizasyonun aldığı kararları ve politikaları çalışanlara yönlendiren, çalışan ve örgüt arasındaki bağlantıyı sağlayan bir köprü niteliği taşıır (Göktepe, 2017).

Örgütlerin, çalışanlarından örgütün verimliliğine katkı sağlayacak tutum ve davranışlar beklemesi, çalışanda daha donanımlı olma ve iş yükü baskısı yaratmaktadır. Yönetici desteği, bu baskı ile psikolojik olarak baş etmeye yardım etmektedir. Bu bağlamda yöneticinin çalışanlarına değer verip inanması, onlarla ilgilenmesi önem arz etmektedir (Korkut ve Gürkan, 2019).

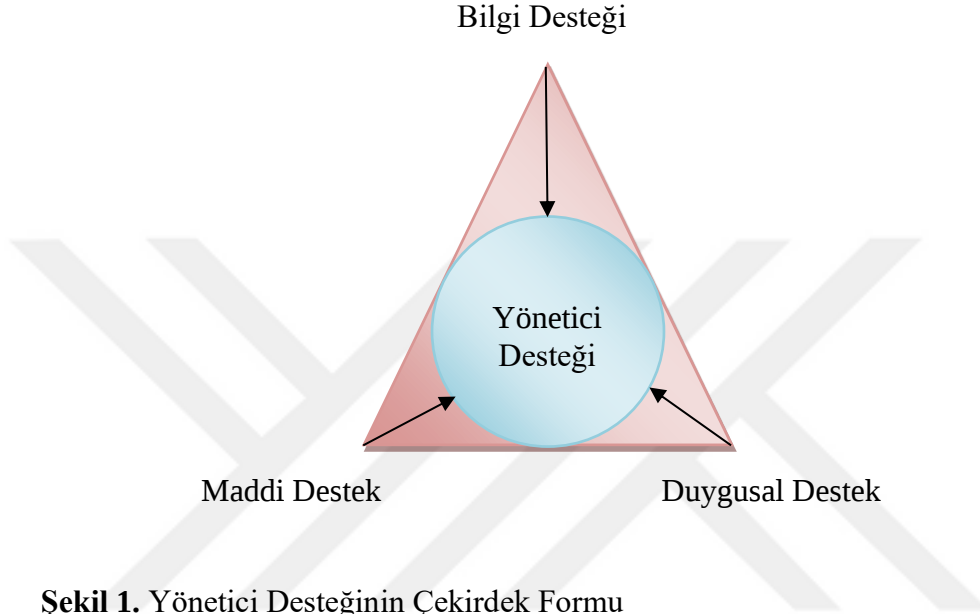
Yönetici desteği, organizasyondaki çalışanları korumak için çok önemlidir. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki sık etkileşimler nedeniyle yönetici desteği çoğu zaman çalışanlar için birincil odak ve ana referans haline gelmiştir (Kalidass ve Bahron, 2015).

Çalışanlar örgütlerinden destek algıladıkları zaman, yöneticilerinden de destek aldıklarını düşünme eğilimindedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Yöneticiler örgütün temsilcileri olarak hareket ettiklerinden, astlarının yönlendirilmesi, değerlendirilmesi ve desteklenmesi konusunda doğrudan sorumlulukları vardır (Dawley ve ark., 2008). Bu nedenle çalışanlar genellikle yöneticilerinin geri bildirimlerini örgütün kendilerine olan yöneliminin bir göstergesi olarak görürler (Mohamed ve Ali, 2016).

Literatür incelendiğinde yönetici desteği, algılanan örgütsel desteğin hem öncüsü hem de sonucu olarak kabul edilmektedir. Eisenberger ve arkadaşlarının (2002) yaptığı çalışmada yönetici desteğinin artmasıyla algılanan örgütsel destekte artış olduğuna dair nedensel bir bağlantı bulunmuştur. Yoon ve Thye (2000) tarafından yapılan çalışmalarda, bu nedenselliğin ters yönde geręekleřtięi ve algılanan örgütsel desteğin artmasıyla çalışanların yönetici desteği ile ilgili algılarının arttığı görölmüştür. Bu bağlamda algılanan yönetici desteğinin çalışanların algıladığı örgütsel desteği güçlendiren bir faktör olduğu söylenebilir (Dawley ve ark., 2008).

4.2.2. Yönetici desteğinin boyutları

Bhanthumnavin (2000) yönetici desteğini, bir denetim otoritesi ile çalışanlar arasında; bilgi desteği, maddi destek ve astlarının iş motivasyonunu artırmak için duygusal destek olmak üzere üçe ayırmıştır (Şekil 1).



Şekil 1. Yönetici Desteğinin Çekirdek Formu

Kaynak: Bhanthumnavin D. Importance of Supervisory Social Support and its Implications for HRD in Thailand. Psychology and Developing Societies 2000;12(2):155-166.

- **Bilgi Desteği:** İşle ilgili içeriğe odaklanıp astların iş verimliliğini artırmak için rehberlik ederek bilgi ve beceriler kazanmalarını sağlamak; ödül, ceza ve değerlendirmelerle yapılan geri bildirim olarak tanımlanabilir.
- **Maddi Destek:** Astların ve örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için; yöneticilerin çalışanlara zaman ayırmaları, malzeme, gerekli hizmetler, mallar ve finansal yardımlar sağlaması olarak tanımlanabilir.
- **Duygusal Destek:** Çalışanlarda iş yapma motivasyonunu ve çalışma kalitesini artırmak için çok önemlidir. Duygusal destek, çalışma grubundaki astlara sevgi, saygı, değer ve kabul sağlamak, astların stres, çatışma veya çalışma zorluklarıyla başa çıkmalarına yardımcı olmak olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda hem sözlü hem de sözsüz olarak ifade edilebilir (sarılmak ve el sıkışmak vb.) (Bhanthumnavin, 2000).

Bu destek biçimleri birbiriyle ilişkilidir. Örneğin, yönetici, çalışanı bir işi başardığı zaman sözlü geri bildirim vererek bilgilendirici destek verir. Bu sayede çalışan kendisine değer verildiğini, saygı duyulduğunu ve üstleri tarafından denetlendiğini hisseder. Yöneticiden gelen bu bilgi desteğinin psikolojik anlamı olduğunu bilmek önemlidir. Dolayısıyla sözlü bir geri bildirim vermek, bir bilgi desteği veya duygusal destek kaynağı da olabilir (Bhanthumnavin, 2000).

4.2.3. Yönetici desteği kavramının örgütsel sonuçları ve önemi

Yönetici desteği organizasyonlarda çok önemli bir kavramdır. Yönetici desteği, merkezi olmayan organizasyonlarda merkezi olan organizasyonlara göre daha etkilidir. Organizasyonel iklimin dostane olduğu yerlerde, yönetici kendine verilen yetkiyi kullanmakta daha özgürdür dolayısıyla bu tür organizasyonlarda yönetici desteği daha fazla görülmektedir (Yasar ve ark., 2014; Arslan, 2019).

Bir çalışan, yöneticilerin kendileri için endişe duyduğunu ve genel olarak sosyo-duygusal destek sağladığını algılayorsa, bu durum iş ortamının olumlu değerlendirilmesini ve doğrudan iş memnuniyetinin artmasını sağlayacaktır (Babin ve Boles, 1996).

Yönetici desteğinin derecesi çalışanların performansını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin, yöneticiler çalışanlarının performansını arttırmak için önemli anahtar kaynakları (ekipman ve eğitim) sağlamalıdır. Bu destekten yoksun olarak algılanan bir iş gücü, genellikle stresin göstergesidir. Yani çalışanlar ne yapacaklarını bilseler bile, yöneticiler maddi destek sağlamadıkları için görevlerini yerine getiremeyebilirler (Babin ve Boles, 1996). Algılanan yönetici desteği çalışanların iş ortamındaki stresörler ile baş edebilmesi açısından da önemli bir örgütsel kaynaktır (Anabal ve Arıkan, 2019).

İnce'nin (2016) aktardığına göre Pekdemir ve arkadaşları (2013) yönetici desteği algısı yüksek olan örgütlerde çalışanların, işle ilgili konularda kendilerini daha rahat ifade ettiklerini bulmuşlardır (İnce, 2016). Aynı zamanda yönetici desteğinin, doğrudan ve dolaylı olarak örgütsel performans üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Emhan ve ark., 2013).

4.3. Örgütsel Bağlılık

4.3.1. Örgütsel bağlılık kavramı ve önemi

Bağlılık, bir kişiye, düşünceye veya örgüte karşı sevgi, saygı, yakınlık duyma ve sadakat gösterme anlamlarına gelmektedir (Tutar, 2016). Bağlılık, bir kişiyi bir veya daha fazla hedefle ilgili bir eylem sürecine bağlayan psikolojik bir güçtür (Galetta ve ark., 2019). Örgütsel bağlılık ise kişinin örgütün yararına çalışmaya istekli olması, kendi çıkarları ve örgüt çıkarlarını aynı olarak görmesi ve örgüt yararına özveride bulunmasıdır (Tutar, 2016). Başka bir tanıma göre örgütsel bağlılık, çalışanın kurumsal amaç ve değerleri kabullenmesi, bunlara ulaşılması için çaba göstermesi ve kurumda kalmayı istemesidir (Durna ve Eren, 2005; Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Örgütsel bağlılık, çalışanların kendi çıkarlarından çok örgütün çıkarlarına önem vermesi ve davranışlarını buna göre şekillendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi ve örgüte katılımının gücüdür. Örgütsel bağlılık kavramı çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bir durumdur (Şengün, 2016). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüyle menfaat birliğine girerek oluşturduğu güç ve çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan bağlantıdır. Örgütüne bağlı olan birey, örgüte katılır ve örgütsel değerlere yüksek bir sadakat gösterir. Çalışan bu durumda kendi çıkarları ile örgüt çıkarları arasında fark gözetmez (Tutar, 2016). Örgütsel bağlılık davranışı “örgüt başarısının anahtarı olarak görülmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

Örgütsel bağlılık, uyum, kimlik bulma ve içselleştirme olmak üzere üç aşamalı bir süreçtir (Tutar, 2016).

- **Uyum aşaması:** Çalışan, kazanacağı bir yarar karşılığında başkalarından etkilenir.
- **Kimlik bulma aşaması:** Çalışan, örgüte ait olmaktan dolayı gurur duyar ve tatmin edici bir ilişki için başkalarının etkisini kabul eder.
- **İçselleştirme aşaması:** Çalışan, örgütün değerlerini kendi kişisel değerleriyle bağdaştırır ve bu değerlerin kendisine içsel ödül olarak geri döndüğünü keşfeder. Bu sayede kendi yararı ile örgüt yararı arasında bir ayrım yapmaz.

4.3.2. Örgütsel bağlılığın boyutları

İlk kez Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılık kavramının üç alt boyuta ayrıldığını öne sürmüştür. Duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak tanımlanan bu boyutlar iş davranışı ve performansında farklılıklar yaratmaktadır (Meyer ve ark., 1993). Duygusal bağlılık olumlu tecrübelerle, devam bağlılığı örgüte yapılan yatırımla, normatif bağlılık ise kişinin kendisini örgütüne karşı borçlu hissetmesi ve yapılan iyiliklere karşı vicdanen örgütte kalmayı tercih etmesinden oluşmaktadır (Keser ve Kümbül Güler, 2016).

4.3.2.1. Duygusal bağlılık

Meyer ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında, bireysel ve örgütsel değişkenlerle en güçlü ilişkisi olan bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu bulunmuştur. Üç bağlılık türünden özellikle duygusal bağlılık; kişinin hisleriyle ilgili bir bağlılıktır. Bu bağlılıkta çalışanlar kendilerini gerçek anlamda örgütüne adayıp, her türlü sorumluluğu görev bilinci içinde yapıp, gece-gündüz özel hayatlarından feragat etmeye hazırdır. Ayrıca bu bağlılık türünde çalışanlar, yüksek düzeyde üretkendirler ve yüksek sorumluluk duygularıyla hareket ederler (Meyer ve ark., 2002).

İş görenin bulunduğu ortam ve koşullar, psikolojik durumunu etkileyerek iş görenin davranışının sürekli hale gelmesine neden olur (Şenturan, 2014).

Duygusal bağlılık; örgüt amaç ve değerleriyle özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Şenturan, 2014). Duygusal bağlılık, diğer bağlılık türlerine kıyasla örgütler tarafından en çok istenilen bağlılık türüdür. Çünkü bu bağlılık türünde çalışanlar, örgütlerde kendi çıkarları için değil örgütün yararı için kalmak isterler. Çalışanlar örgütsel objelerle özdeşleşerek örgütle bütünleşirler. Bu bağlılık türü çalışanları örgüte güçlü şekilde bağlayan bir bileşendir. Duygusal bağlılığı temsil için gönüllülük, sadakat, içselleştirme gibi güçlü kavramlar kullanılmaktadır (Şengün, 2016).

Duygusal bağlılığın oluşması için bireyin değerleri ve hedefleri ile örgütün değerleri arasında uyum olması gerekir (Casimir ve ark., 2014). Çalışan, örgütsel hedeflere paralel olarak aktif ve gönüllü katılım gösterir (Tutar, 2016). Bu bağlılıkta çalışanlar örgütlerine öyle derin bir bağla bağlanmışlardır ki, diğer alternatifleri

değerlendirmezler. Onlar için önemli olan aile olarak gördükleri örgütlerinde kalmayı sağlamaktır (Şengün, 2016).

Çalışanların duygusal bağlılıkları, örgütün onlara karşı davranışlarına ve çalışanların bu davranışları algılama şekline bağlıdır. Çalışanın yalnızlık çekmeme, örgüt tarafından desteklendiğini ve değer gördüğünü hissetme gibi algıları çalışan ve örgüt arasındaki duygusal bağı güçlendirir (Köroğlu, 2018). Örgütü destekleyici ve şefkatli olarak algılayan çalışanlar, kendilerini kuruma ait hissederler. Kurumlarıyla özdeşleşip, sorunlar kendilerinin olmasa ve dışsal ödüller olmasa bile işlerini gerçekleştirmenin daha iyi yollarını arayarak örgütün sorunlarını gönüllü olarak çözmeye çalışır ve ellerinden gelenin en iyisini yaparlar (Casimir ve ark., 2014). Duygusal bağlılık, çalışanların kuruma karşı özveri ve sadakatinin temel belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Kim ve ark., 2016).

Duygusal bağlılık süreci genellikle şu şekilde ilerler:

- Çalışanlar ilk etapta işin cazip gelmesiyle işe girmek isterler. İşyerindeki tatmin düzeyi, duygusal bağlılıklarının gelişiminde önemli bir faktördür.
- Eğer çalışan örgüte isteyerek girmişse bu ilk olumlu adımdır.
- Sonrasında örgütte yaşadığı olumlu olaylar tekrarlandıkça kurumda kalma eğilimi artar ve zamanla duygusal bağ oluşur. Bu bağlamda işini severler ve kuruma daha çok bağlanırlar. İşin, bireylerin kişiliğine, değerlerine ve yeteneklerine uygunluk derecesi duygusal bağlılığı etkilemektedir (Şengün, 2016).

Duygusal bağlılık sonucunda çalışan ve örgüt arasında görünmeyen bir sözleşme imzalanmış olur ve böylece örgüt, çalışanının uzun süreli olarak kurumda kalacağını, başka seçenekleri değerlendirmeyeceğini bilir. Bu bağlılık maddi çıkarlarla ilgili değil, çalışanın gerçekten örgütüyle etkileşimde bulunmak istemesiyle ilgilidir (Evanschitzky ve ark., 2006). Bir örgüte duygusal olarak bağlı olan birey, örgüt üyeliğini sürdürmekten ve örgütün sorunlarını kendi sorunları olarak görmekten mutluluk duyar. Sonuç olarak isteyerek organizasyonla yüksek oranda ilgilenir ve organizasyon için çalışmaktan zevk alırlar (Casimir ve ark., 2014). Çalışanlar yaptıkları işten zevk alıyorsa, kendilerini iyi hissedecek ve işlerinden memnun kalacaklardır. Buna karşılık, artan iş tatmini duygusal bağlılıklarına katkıda bulunacaktır (Mohamed ve Ali, 2016).

Duygusal bağıllık, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttıran en güçlü bağıllık türüdür (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2013). Yapılan çalışmalara göre yüksek düzeyde bağıllığı olan çalışanlar işlerini daha geniş bir yelpazedeki davranışları kapsayacak şekilde görürler. Dolayısıyla duygusal bağıllık, kurumun belirlediği sınırların dışında kalan davranışlara da (yaratıcılık, yenilikçilik ve strateji geliştirme gibi) katkı sağlar (Matzler ve ark., 2011). Örgütüne özellikle duygusal olarak bağlı çalışanların yüksek düzeyde üretken olduğu ve yüksek sorumluluk duygusuyla hareket ettikleri kanıtlanmıştır (Şengün, 2016).

4.3.2.2. Devam bağıllığı

Devam bağıllığı, iç faktörlere dayanan psikolojik bir bağıllık değil, dış faktörlere dayalı zorunlu bir bağıllıktır (Tutar, 2016). Hesapçı ve rasyonel bir yaklaşımı temsil eder (Şengün, 2016). Maddi ve manevi faktörlerle ortaya çıkar ve çalışanın örgütüne olan zorunlu bağıllığıdır. Çalışan örgüt için harcadığı emek ve zamanın karşılığını ücret ve yetki gibi maddi ve manevi unsurlarla alır. Örgütten ayrılması ile birlikte bunları kaybedeceğine inanır. Devam bağıllığı dış faktörlerden kaynaklandığından çalışan örgütü ile özdeşim içinde değildir (Tutar, 2016). Çalışanların devam bağıllığında, kendini düşünme ve geleceğini garanti altına alma düşüncesi yatar (Şengün, 2016).

Devam bağıllığının oluşmasını etkileyen iki faktör vardır. Bunlar; yatırımlar ve alternatif iş olanaklarının yokluğudur (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015). Çalışan, örgütten ayrıldığında yaptığı yatırımların (para, kıdem, emek vb.) boşa gideceği ve bu kayıpların maliyetinin yüksek olacağını düşünerek örgütüne bağlanmakta ve çalışmaya devam etmektedir. Örgütten ayrıldığı takdirde daha az iş olanağı olacağını düşünen çalışanlar ise şu anki işlerini sevmekten çok sağlık, aile sorunları ve emekliliğe yaklaşma gibi zorlayıcı nedenlerden dolayı örgütte kalmaya devam etmektedirler (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Devam bağıllığında çalışan, örgütünde sahip olduğu olanakları başka bir örgütün sağlaması halinde işten ayrılmayı düşünebilmektedir. Bu bağlamda yöneticiler çalışanlarının duygusal bağıllığını devam bağıllığına kıyasla daha çok önemsemektedirler (Yazıcı Altuntaş, 2014).

4.3.2.3. Normatif bağıllık

Normatif bağıllık, çalışanların ahlaki değer ve sadakat duyguları açısından örgütlerinde kalmaya devam etmeyi istemeleridir. Bu istek çalışan için bir zorunluluk olarak algılanır. Çalışanlar örgütlerinin sunmuş olduğu fırsatlar ve iyilikler sonucunda oluşan bir sadakat hissiyle hareket ederler ve örgütte kalmalarının doğru bir davranış olduğunu düşünürler (Şengün, 2016). Örgütte çalışan kişi, örgütsel amaç ve kuralları içten benimsemese bile etik olarak onlara bağlı olduğunu gösterir ve buna uygun davranışlar sergiler. Örgütüne normatif olarak bağlı kişiler örgütte çalışmayı sorumluluk ve görev bilinci olarak görürler (Eren, 2012).

Bireyin örgüte olan bağıllığı kendi çıkarlarından dolayı değil, örgütte kalmalarının daha doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından dolayıdır (Yazıcı Altuntaş, 2014). Kişilerin örgüte bağıllıklarının arka planında, örgütten ayrılmamaları gerektiği düşüncesi yer almaktadır (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Bunu vicdani bir yükümlülük olarak görürler. Bu tür bağıllıkta çalışanlar, örgütlerini terk ettiklerinde diğer çalışanların kendileri hakkında ne düşündükleriyle fazlaca ilgilidirler (Yazıcı Altuntaş, 2014).

4.3.3. Örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler

Çalışanların örgütsel bağıllığına göre iş performansları değişmekte, dolayısıyla örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler örgütler için önemli bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Şenturan, 2014).

Örgütsel bağıllığın dinamik bir yapısı vardır. Bağıllık düzeyini etkileyen faktörler örgüt içi, örgüt dışı ya da kişinin kendi özelliklerinden kaynaklı olabilir. Çalışanlar bu faktörlerin çıktılarını değerlendirerek bağıllık düzeylerini belirlemektedirler (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

Genel olarak örgütsel bağıllığı cinsiyet, ücret düzeyi, medeni durum, eğitim düzeyi, yönetim stili ve katılım olanakları, kurumda çalışma süresi gibi faktörlerin etkilediği düşünülmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

Başka bir kaynağa göre örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler; örgüt kültürü ve iklimi, örgütsel destek ve ödüller, yönetim ve liderlik, rol belirsizliği ve çatışması, takım çalışması, örgütsel adalet, örgütsel güven, işin niteliği ve önemi, profesyonellik ve yeni iş olanakları olarak belirtilmiştir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Ayrıca yaş, deneyim, iş tatmini, iş güvenliği, tanınma ve yabancılaşma, ücret dışında sağlanan haklar, iş saatleri, terfi olanakları, diğer iş görenler ve dışarıdaki iş olanakları da örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen bu faktörlerden hangisinin bağlılığı daha güçlü yönde etkilediğini kesin olarak söylemek yanıltıcı olacaktır (Şenturan, 2014).

4.3.4. Örgütsel bağlılığın sonuçları

Bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir. Bunların sonucunda örgüt içinde olumlu veya olumsuz olarak nitelendirilebilecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, devamsızlık, işi bırakma gibi örgüte zarar verecek durumlardan uzak dururlar. İşlerine sıkı sıkıya bağlanıp yüksek görev bilinciyle çalışırlar. Bu da etkinlik, verimlilik ve sürekliliği beraberinde getirerek örgütsel performansı artırır. Örgüt ve çalışanın birbirlerine pozitif katkı sağlamaları, çalışanın örgütüne olan bağlılığını artırarak devam edecektir. Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışan, tüm bilgi, beceri ve enerjisini, parçası olarak gördüğü örgüt için harcamaktan çekinmeyecektir. Örgüte bağlı çalışanlar, örgütünü sahiplenerek ve biz duygusuyla hareket ederek, işine dört elle sarılan çalışanlara dönüşürler. Örgütsel bağlılık beraberinde örgütsel başarıyı getiren önemli bir güçtür (Şengün, 2016). Çalıştıkları örgütle kendisi arasında uyum hissedenden çalışanlar, örgütün toplumsal imajını geliştirmek için çalışıp, bu örgütün çalışılabilir bir yer olduğunu çevresinde bulunan insanlara ifade ederler (Güney, 2017). Yüksek bağlılığı olan çalışanların yaratıcılıkları da yüksektir ve yeniliklere açıktırlar. Ayrıca örgüt performansını arttırmak için daha çok çalışmaya hazırdırlar, iş doyumları daha fazladır, çalıştıkları örgüte devam etme istekleri ve sorumluluk duyguları daha yüksektir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Örgütsel bağlılık sonucunda, çalışan kendini örgütün bir üyesi olarak benimser. Bu da çalışanın, ortak hedefler ve işin gerekliliklerine karşı gönüllü ve uzun süreli katılımına olanak sağlar (Tutar, 2016). Örgütüne bağlı olan birey kendi çıkarlarından çok örgütün çıkarlarına değer verir ve bu çıkarları koruyacak şekilde davranma eğilimi gösterir (Şengün, 2016). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün bir parçası olmak için emek verir ve kendilerini güçlü bir ailenin üyesi gibi hissederler (Bayer ve Özkan,

2019). Bağıllık arttıkça, örgütlerin büyüme, gelişme ve hayatta kalma potansiyelleri de artar (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

Örgütsel bağıllık azaldıkça çalışanların yeni iş olanaklarını değerlendirme olasılığı artacağından örgütler, bu tarz çalışanlar yerine, başarısı yüksek ve örgüte bağıllık eğilimi olan kişileri işe almaktadır. Öte yandan bağıllığı düşük çalışanlar, örgütte gözlemledikleri problemleri daha açık şekilde belirttikleri için örgütün ileride sorun olabilecek durumlara karşı önlem alması kolaylaşmaktadır. Örgüte kısmen bağlı çalışanlar, kendi değerleri ile örgütsel değerler arasında kalabilmektedir. Bu durum karar alma süreçlerinde çalışanların ikilem yaşamasına neden olmaktadır (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Örgütsel bağıllığın olumlu sonuçlarının yanında olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Aşırı derecede örgüte bağıllık, kişinin kendi kimliğinin örgüt içinde kaybolmasına, ailesine ve çevresine zaman ayıramamasına ve tüm zamanını işte geçirmesine neden olabilmektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

4.4. Algılanan Örgütsel Destek, Yönetici Desteği ve Duygusal Bağıllık Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek sayesinde çalışanlar, kendilerini değerli hisseder ve bu da duygusal bağıllığa katkı sağlar. Sonuçta çalışanların, örgütü, amaç ve hedeflerine ulaştırma algıları olumlu düzeyde etkilenir (Kim ve ark., 2016).

Örgütsel destek teorisine göre algılanan örgütsel destek, sosyal değişim ve kendini geliştirme süreçleriyle duygusal bağıllığa öncülük eder. Örgütünden değer gördüğünü hisseden çalışanlar, bunu örgütsel destek olarak algıladığında, duygusal bağıllıkları gelişir ve bunun sonucunda örgüte olumlu olarak geri dönüş yaparlar (Eisenberger ve ark., 2001). Algılanan örgütsel destek ile duygusal bağıllık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Agarwal ve Gupta, 2015; Bayer ve Özkan, 2019).

Destekleyici görevleri bulunan yöneticilerin ikincil duyguları yönetmede etkili oldukları bulunmuştur. Alt duyguları yönetmek, örgütsel bağıllığı yönetmede kritik bir bileşendir. Casimir ve arkadaşlarının (2014) aktardığına göre Hutchison (1997), yöneticilerin desteğinin duygusal bağıllıkla olumlu bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir (Casimir ve ark., 2014).

Yönetici desteği, yöneticilerin destekleyici, arkadaş canlısı ve düşünceli olma derecesine, astlara danışmaya ve katkılarını tanıma derecesine bağlıdır. Çalışanlar, iş performanslarına ilişkin değerlendirmelerin genellikle kuruluşun temsilcileri olarak görülen yöneticiler tarafından yapıldığını bilirler. Bu durum duygusal bağlılık ve yönetici desteği arasındaki ilişkiyi daha da güçlü kılar (Mohamed ve Ali, 2016).

Astların, yöneticilerinden algıladıkları destek kuruluşun kendilerine karşı olumlu veya olumsuz yönelimini temsil eder. Bu bağlamda yönetici desteğini yüksek olarak algılayan çalışanların daha yüksek örgütsel destek algısına sahip olmaları beklenir (Eisenberger ve ark., 2002). Yöneticisi tarafından destek algılayan çalışanların, iş tatmini ve motivasyonları artar. Bu sayede örgüte olan bağlılıkları güçlenir ve bireysel performansları artar (Dawley ve ark., 2008; Aarons ve ark., 2009; Chen ve ark., 2009). Yönetici desteği, iş göreni duygusal açıdan tatmin eder ve örgüte olan bağlılığını güçlendirir (Emhan ve ark., 2013).

5.GEREÇ ve YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

5.2. Araştırmanın Soruları

- Hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyi nedir?
- Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine göre duygusal bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyi nedir?
- Hemşirelerin algıladığı yönetici desteği düzeyi nedir?
- Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ve yönetici desteği ile duygusal bağlılıkları arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ve yönetici desteği duygusal bağlılıklarını etkilemekte midir?

5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Anadolu Yakasında bulunan bir eğitim araştırma hastanesinde, 12 Ocak-22 Şubat 2021 tarihleri arasında yapılmıştır.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul İlinde bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapan 418 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimi yöntemine gidilmeyip, evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Verilerin toplandığı tarihlerde doğum izni, rapor ve kurum dışı görevlendirme gibi nedenlerle hastanede olmayan hemşireler dışında en az 6 ay kuruma oryantasyonunu tamamlamış, çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden ve veri toplama formunu eksiksiz olarak dolduran 261 hemşire ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Yönetici hemşireler, çalışma kapsamına alınmamıştır.

5.5. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Bilgi Formu (Ek 1), Örgütsel Bağlılık Ölçeği-Duygusal Bağlılık Alt Boyutu (Ek 2), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Ek 3) ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği (Ek 4) kullanılmıştır.

Bilgi Formu: Form, hemşirelerin yaşını, cinsiyetini, medeni durumunu, öğrenim düzeyini, mesleki deneyim süresini, bulunduğu kurumdaki deneyim süresini, çalıştığı birimi, çalışma şeklini, haftalık ortalama çalışma saatini, çalışma koşullarını nasıl değerlendirdiğini ve aldığı ücretten memnuniyet durumunu içeren toplam 11 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği-Duygusal Bağlılık Alt Boyutu: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilmiştir. Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 18 madde ve üç alt boyuttan (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) oluşmaktadır. Her bir alt boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Wasti (2000), kamu örnekleminde ölçeğin Cronbach's Alpha katsayılarını duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı için sırasıyla 0,79, 0,75 ve 0,58 olarak bulurken, özel sektör örnekleminde sırasıyla 0,78, 0,80 ve 0,60 olarak bulmuştur. Ölçek 7'li Likert tipindedir (1=kesinlikle katılmıyorum ile 7=kesinlikle katılıyorum). Yüksek değerler yüksek bağlılığı ifade etmektedir (Wasti, 2000).

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinin “duygusal bağlılık” alt boyutu kullanılmıştır. Duygusal bağlılık alt boyutundaki 2,4 ve 6. maddeler ters ifadelerdir. Ölçekte 5'li Likert (1=kesinlikle katılmıyorum ile 5=kesinlikle katılıyorum) tipi yanıtlama seçeneği kullanılmıştır. Bu çalışmada, Duygusal Bağlılık Alt Boyutunun Cronbach's Alpha katsayısı 0,81 olarak bulunmuştur.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilmiştir (Eisenberger ve ark., 1986). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirliği Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılmış ve 12 maddelik kısa versiyonu oluşturulmuştur. Faktör yükleri temel alınarak yeni oluşturulan 12 maddelik ölçek orijinalinde olduğu gibi olumlu ve olumsuz ifadeli maddelerin eşit sayıda olması ve madde toplam korelasyonları dikkate alınarak yapılandırılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, ölçekteki 2., 6., 7., 8., 9. ve 11. maddeler ters ifadelerdir. Ölçekte 5'li Likert (1=kesinlikle katılmıyorum ile 5=kesinlikle

katılıyorum) tipi yanıtlayıcı seçeneği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan puanlar arttıkça çalışanların algıladığı örgütsel destek artmaktadır (Giray ve Şahin, 2012; Giray ve Şahin, 2014). Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur.

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği: Algılanan Yönetici Desteği ölçeği, Giray ve Şahin (2012) tarafından farklı ölçeklerden (Karasek ve ark., 1982; Gant ve ark., 1993; Babin ve Boles, 1996; Liden ve Maslyn, 1998; Yoon ve Lim, 1999; Jiang ve Klein, 2000; Gillen ve ark., 2002) maddeler alınarak oluşturulmuştur. 11 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 5'li Likert (1=kesinlikle katılmıyorum ile 5=kesinlikle katılıyorum) tipi yanıtlayıcı seçeneği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,94 bulunmuştur. Ölçekten alınan puanlar arttıkça çalışanların algıladığı yönetici desteği artmaktadır (Giray ve Şahin, 2012). Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur.

5.6. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından hemşirelere araştırma ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmış ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelere veri toplama araçları pandemi nedeniyle maske, mesafe, hijyen vb. kurallara dikkat edilerek elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

5.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Verilerin Analizinde IBM SPSS for Windows 25.0 programı kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin görüşlerini tanımlamak için tanımlayıcı istatistiksel metodlardan; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının karşılaştırılmasında; Student's t test, One-way ANOVA test (farklılığa neden olan grubun tespitinde Bonferroni test), Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test (farklılığa neden olan grubun tespitinde Dunn-Bonferroni test) kullanılmıştır. Duygusal bağlılık alt boyut puanları ile algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesinde Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır.

5.8. Araştırmanın Etik Yönu

Araştırmanın uygulanabilmesi için Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan (Ek 8- 16.03.2020-50) ve çalışmanın yapıldığı hastanenin bağlı olduğu kurumdan (Ek 9- 11.01.2021, E-15916306-604.01.01) yazılı izin alınmıştır. Araştırmacı tarafından çalışmaya katılan hemşirelere araştırma ile ilgili bilgi verilerek onamları alınmıştır (Ek 5-6). Çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili gerekli izinler alınmıştır (Ek 7).

5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen veriler, çalışmaya katılan yalnızca bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

6.BULGULAR

Araştırma, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla, İstanbul İlinde bulunan bir eğitim araştırma hastanesinde 261 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda belirtilen sıra ile aktarılmıştır.

1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulgular
2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu ile İlgili Bulgular
3. Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Ölçekleri ile İlgili Bulgular
4. Duygusal Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular

6.1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulgular

Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile ilgili bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n=261)

Özellikler	Min-Maks	Ort±SS	
Yaş (yıl)	21-60	28,85±6,09	
		<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	205	78,5
	Erkek	56	21,5
Medeni durum	Evli	87	33,3
	Bekar	174	66,7
Öğrenim Düzeyi	Sağlık Meslek Lisesi	20	7,7
	Ön Lisans	19	7,3
	Lisans	191	73,1
	Lisansüstü	31	11,9
Çalıştığı Birim	Servis	81	31,0
	Yoğun Bakım	111	42,5
	Acil	23	8,8
	Ameliyathane	20	7,7
	Poliklinik +Diğer	26	10
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	33	12,6
	Vardiya Usulü	222	85,1
	Sürekli Gece	6	2,3
Çalışma Koşulları	İyi	32	12,3
	Orta	131	50,2
	Kötü	98	37,5
Ücret Memnuniyeti	Evet	7	2,7
	Hayır	254	97,3
Mesleki Deneyim Süresi	5 yıl ve altı	160	61,3
	6-10 yıl	57	21,8
	11 yıl ve üstü	44	16,9
Kurumdaki Deneyim Süresi	5 yıl ve altı	185	70,9
	6-10 yıl	39	14,9
	11 yıl ve üstü	37	14,2
Haftalık Ortalama Çalışma Saati	40 saat ve altı	79	30,3
	41 saat ve üzeri	182	69,7
Toplam		261	100

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları 21 ile 60 arasında değişmekte olup, ortalama $28,85 \pm 6,09$ olarak saptanmıştır. Hemşirelerin %78,5'inin (n=205) kadın, %66,7'sinin (n=174) bekar, %73,1'inin (n=191) lisans mezunu olduğu görülmüştür. Hemşirelerin %42,5'inin (n=111) yoğun bakımda, %85,1'inin (n=222) vardiya usulü çalıştığı, %50,2'sinin (n=131) çalışma koşullarını orta olarak değerlendirdiği, %97,3'ünün (n=254) aldığı ücretten memnun olmadığı görülmüştür. Çalışmaya katılan hemşirelerin %61,3'ünün (n=160) mesleki ve %70,9'unun (n=185) kurumdaki deneyim süresinin 5 yıl ve altında olduğu, %69,7'sinin (n=182) haftalık ortalama çalışma saatinin 41 saat ve üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 1).

6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Duygusal Bağlılık Alt Boyutu İle İlgili Bulgular

Tablo 2. Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Dağılımı (n=261)

	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort. $\pm$SS	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Bağlılık	6	1-5	$2,59 \pm 0,84$	-0,04	-0,39

Hemşirelerin Duygusal Bağlılık Alt Boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama $2,59 \pm 0,84$ olarak saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması (n=261)

Özellikler	n	Duygusal Bağlılık Puanı
Cinsiyet		Ort±SS
Kadın	205	2,59±0,81
Erkek	56	2,57±0,92
t=		0,222
p=		0,824
Medeni Durum		Ort±SS
Evli	87	2,76±0,92
Bekar	174	2,50±0,78
t=		2,362
p=		0,019*
Öğrenim Düzeyi		Ort±SS
SML-Ön lisans	39	2,72±0,80
Lisans-Lisansüstü	222	2,56±0,84
t=		1,093
p=		0,275
Mesleki Deneyim Süresi		Ort±SS
5 yıl ve altı ¹	160	2,49±0,77
6-10 yıl ²	57	2,49±0,89
11 yıl ve üstü ³	44	3,08±0,82
F=		9,975
p=		0,000***
İleri test (Bonferroni)		1,2<3 p<0,01
Kurumdaki Deneyim Süresi		Ort±SS
5 yıl ve altı ¹	185	2,45±0,77
6-10 yıl ²	39	2,68±0,92
11 yıl ve üstü ³	37	3,16±0,81
F=		12,254
p=		0,000***
İleri test (Bonferroni)		1,2<3 p<0,001
Çalıştığı Birim		Medyan (25-75)
Servis ¹	81	2,67 (2,00-3,08)
Yoğun Bakım ²	111	2,33 (1,83-3,00)
Acil ³	23	2,33 (2,00-3,33)
Ameliyathane ⁴	20	3,17 (2,83-3,96)
Poliklinik+Diğer ⁵	26	3,00 (2,25-3,50)
χ^2_{KW}		23,728
p=		0,000***
İleri test (Dunn Bonferroni)		1,2,3<4 p<0,001
		2,3<5 p<0,01

*p<0,05 *** p<0,001

Tablo 3. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması (n=261) (Devamı)

Özellikler	n	Duygusal Bağlılık Puanı
Çalışma Şekli		Medyan (25-75)
Sürekli Gündüz ¹	33	3,17 (2,42-3,42)
Vardiya Usulü ²	222	2,67 (2,00-3,00)
Sürekli Gece ³	6	1,50 (1,13-3,00)
χ^2_{KW}		11,677
p=		0,003**
İleri test (Dunn Bonferroni)		3<1,2 p<0,001
Haftalık Ortalama Çalışma Saati		Ort±SS
40 saat ve altı	79	2,91±0,81
41 saat ve üzeri	182	2,45±0,81
t=		4,233
p=		0,000***
Çalışma Koşulları		Ort±SS
İyi ¹	32	3,31±0,84
Orta ²	131	2,76±0,71
Kötü ³	98	2,13±0,74
F=		37,718
p=		0,000***
İleri test (Bonferroni)		2,3<1 p<0,001
Ücret Memnuniyeti		Medyan (25-75)
Evet	7	3,17 (2,67-3,67)
Hayır	254	2,67 (2,00-3,17)
z=		-1,539
p=		0,124

** p<0,01 *** p<0,001

Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile Duygusal Bağlılık alt boyutu puanlarının karşılaştırıldığı Tablo 3 incelendiğinde;

Hemşirelerin medeni durumlarına göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p=0,019<0,05). Evli hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Hemşirelerin mesleki deneyim sürelerine göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p=0,000<0,001). Bonferroni analizi sonucunda 11 yıl ve üzerinde mesleki deneyime

sahip hemşirelerin Duygusal Bağlılık puanlarının 5 yıl ve altı ve 6-10 yıl mesleki deneyime sahip hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Hemşirelerin kurumdaki deneyim sürelerine göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,000<0,001$). Bonferroni analizi sonucunda 11 yıl ve üzerinde kurum deneyimine sahip hemşirelerin Duygusal Bağlılık puanlarının 5 yıl ve altı ve 6-10 yıl kurum deneyimine sahip hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Hemşirelerin çalıştıkları birime göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,000<0,001$). Dunn-Bonferroni analizi sonucunda servis, yoğun bakım ve acilde çalışan hemşirelerin Duygusal Bağlılık puanlarının ameliyathanede çalışan hemşirelerin puanlarından; yoğun bakım ve acilde çalışan hemşirelerin puanlarının poliklinik+diğer birimlerde çalışan hemşirelerin puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Hemşirelerin çalışma şekline göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,003<0,01$). Dunn-Bonferroni analizi sonucunda sürekli gece çalışan hemşirelerin puanlarının sürekli gündüz ve vardiya usulü çalışan hemşirelerin puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Hemşirelerin haftalık ortalama çalışma saatine göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,000<0,001$). Haftada 40 saat ve altında çalışan hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Hemşirelerin çalışma koşullarına göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,000<0,001$). Bonferroni analizi sonucunda çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin puanlarının çalışma koşullarını kötü ve orta olarak değerlendiren hemşirelerin puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Hemşirelerin cinsiyetine, öğrenim düzeyine ve aldıkları ücretten memnun olma durumlarına göre Duygusal Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 3).

6.3. Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Ölçekleri ile İlgili Bulgular

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Ölçeği Puanlarının Dağılımı (n=261)

Ölçekler	Madde sayısı	Min-Maks	Ort. $\pm$ SS	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	12	1-5	2,59 $\pm$ 0,75	-0,05	0,03
Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği	11	1-5	3,23 $\pm$ 1,05	-0,37	-0,52

Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinden aldıkları puanlar 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama 2,59 $\pm$ 0,75, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinden aldıkları puanlar 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama 3,23 $\pm$ 1,05 olarak saptanmıştır (Tablo 4).

6.4. Duygusal Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği ve Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Puanları Arasındaki İlişki (n=261)

		Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği
Duygusal Bağlılık	$r=$	0,677	0,461
	$p=$	0,000***	0,000***
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	$r=$		0,588
	$p=$		0,000***

r =Pearson Korelasyon Katsayısı *** $p<0,001$

Hemşirelerin Duygusal Bağlılık puanları ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanları ($r=0,677$; $p<0,001$) ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanları arasında ($r=0,461$; $p<0,001$), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanları ile Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanları arasında ($r=0,588$; $p<0,001$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Tablo 6. Duygusal Bağlılık Puanları ile Bağımsız Değişkenler için Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	Bağ. Değ.	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>DR</i> ²	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit (constant)							,855	-	1,934	,054
Yönetici Desteği [YD]							,093	,117	1,998	,047
Örgütsel Destek [ÖD]							,583	,520	8,402	,000
Medeni Durum (1=Evli) [MDE]							-,117	-,066	-1,303	,194
Mesleki Deneyimi (Ay) [MDA]							,002	,206	3,869	,000
Birim (1=Acil) [BAC]		26,846	,000	,720	,518	,499	-,204	-,069	-1,458	,146
Birim (1=Ameliyathane) [BA]							-,131	-,042	-,826	,410
Çalışma Şekli (1=Sürekli Gündüz) [ÇŞG]							-,051	-,020	-,399	,691
Haftalık Çalışma Saati [HÇS]							-,007	-,040	-,801	,424
Çalışma Koşulları (1=İyi) [ÇKİ]							,365	,144	2,511	,013
Çalışma Koşulları (1=Orta) [ÇKO]							,164	,098	1,848	,066

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık Puanı

Bağımsız Değişkenler: Yönetici Desteği Ölçeği Puanı, Örgütsel Destek Ölçeği Puanı, Medeni Durum (1=Evli), Mesleki Deneyimi (Ay), Birim (1=Acil), Birim (1=Ameliyathane), Çalışma Şekli (1=Sürekli Gündüz), Haftalık Çalışma Saati, Çalışma Koşulları (1=İyi), Çalışma Koşulları (1=Orta).

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi yapılmıştır. Modele bağımsız değişkenler olarak; Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanı, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanı ve duygusal bağlılık ile anlamlı fark olduğu gözlenen değişkenlerden medeni durum, mesleki deneyim süresi, kurumda çalışma süresi, haftalık ortalama çalışma saati, çalıştığı birim, çalışma şekli, çalışma koşulları değişkenleri dahil edilmiştir.

Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanları, mesleki deneyim, kurumda çalışma süresi, haftalık ortalama çalışma saati değişkeni dışındaki değişkenler analize yeniden kodlanarak kukla (dummy) değişken olarak alınmıştır. “Kurum deneyimi”-“Mesleki deneyim” ve “Çalışma şekli (1=Sürekli Gündüz)”-“Çalışma şekli (1=Vardiya Usulü)” değişkenleri arasındaki ilişki katsayıları 0,80 değerinden yüksek bulunduğu için söz konusu değişkenlerden “Kurum deneyimi” ve “Çalışma şekli (1=Vardiya Usulü)” değişkenleri modelden çıkarılmış, işlemler kalan değişkenler üzerinden sürdürülmüştür. Tolerans değerleri referans değerinin altında olan “Birim (1=Servis)” ve “Birim (1=Yöğün bakım)” değişkenlerinin regresyon modelini olumsuz etkilediği değerlendirilerek söz konusu değişkenler modelin dışına çıkarılmıştır. Enter metodu kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonucunda model uygun bulunmuştur ($F=26.846$; $p<.001$). Bu değerler bağımsız değişkenlerden en az birisinin bağımlı değişkeni anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymaktadır. Öte yandan on bağımsız değişkenin birlikte Duygusal Bağlılık puanlarıyla ilişkisi $r=.720$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer yüksek düzeyde güce sahip bir ilişkiye işaret etmektedir. Bağımsız değişkenlerin tamamı Duygusal Bağlılık puanlarındaki varyansın (düzeltilmiş determinasyon katsayısı- DR^2) yaklaşık %50’sini açıklamaktadır. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanları ($t=1.998$; $p<.05$); Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanları ($t=8.402$; $p<.001$), mesleki deneyim ($t=3.869$; $p<.001$), çalışma koşulları (1=İyi) ($t=2.511$; $p<.05$) değişkenleri Duygusal Bağlılık puanlarını pozitif yönde anlamlı şekilde yordamaktadır. Diğer değişkenlerin yordayıcılığı anlamlı bulunmamıştır ($p >.05$). Analizden elde edilen değerler, en güçlü yordayıcının Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanı olduğunu ve bunu sırasıyla; mesleki deneyim, çalışma koşulları (1=İyi) ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanları değişkenlerinin izlediğini göstermiştir. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanları bir puan arttığında Duygusal Bağlılık puanları .093 birim, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği puanları bir puan arttığında Duygusal Bağlılık puanları 0,583 birim, mesleki deneyim bir birim arttığında Duygusal Bağlılık puanları 0,002 birim artmakta, çalışma koşulları (1=İyi) değişkenindeki değişim Duygusal Bağlılık puanlarını 0,365 birim artırmaktadır (Tablo 6).

7. TARTIŞMA ve SONUÇ

Duygusal bağlılık bir çalışanın kurumuna karşı geliştirebileceği en yüksek bağlanma derecesidir (Matzler ve ark., 2011). Duygusal bağlılığı bu denli etkin kılan, çalışanın kendini örgütün bir parçası gibi görmesi ve parçası olduğu örgütün devamlılığını sağlamak ve korumak için elinden gelen gayreti göstermesidir (Şengün, 2016). Algılanan örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, esnek ve katılımcı bir yönetim anlayışı gibi faktörlerin çalışanların duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir (Tolay ve ark., 2012).

Çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde; hemşirelerin yaş ortalamasının $28,85 \pm 6,09$ yıl olduğu, hemşirelerin çoğunluğunun kadın, bekar, lisans mezunu, vardiya usulü çalıştığı, aldıkları ücretten memnun olmadığı, mesleki deneyim süresinin ve kurumda çalışma süresinin 5 yıl ve altında olduğu, haftalık 41 saat ve üzerinde çalıştığı görüldü. Her beş hemşireden ikisinin yoğun bakımda çalıştığı, yarısının ise çalışma koşullarını orta olarak değerlendirdiği görüldü (Tablo 1).

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, hemşirelerin duygusal bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir (Tablo 2). Çalışma bulgularına benzer şekilde; Elzohairy ve arkadaşlarının (2019) 101 hemşireyle yaptıkları çalışmada, hemşirelerin orta düzeyde duygusal bağlılığa sahip olduğu saptanmıştır. Karami ve arkadaşlarının (2017) İran’da 230 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, örgütsel bağlılık alt boyutlarına bakıldığında en yüksek puanın duygusal bağlılık puanı olduğu görülmüştür. Nasiripour ve arkadaşlarının (2015) Tahran’da 149 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin duygusal bağlılık puanlarının diğer bağlılık türlerinden (normatif ve devam bağlılığı) yüksek olduğu belirtilmiştir (Nasiripour ve ark., 2015). Tosun ve Ulusoy’un (2017) bir üniversite hastanesinde 257 doktor ve hemşire ile yaptıkları çalışmada, katılımcıların duygusal bağlılık puanlarının orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Sarıköse ve arkadaşlarının (2020) bir üniversite hastanesinde 190 hemşire ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlardan devam bağlılığının en yüksek, duygusal

bağlılığın ise en düşük düzeyde olduğu belirtilmiştir (Sarıköse ve ark., 2020). Labrague ve arkadaşlarının (2018) Orta Filipinler’de 166 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta olarak saptanmış, duygusal bağlılık puanlarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Labrague ve ark., 2018). Öte yandan, Demirel ve arkadaşlarının (2017) bir üniversite hastanesinde çalışan 254 hemşire ile Haydari ve arkadaşlarının (2016) bir üniversite hastanesi ve iki eğitim hastanesinde görev yapan 790 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri düşük olarak saptanmıştır. Nunes ve Gaspar’ın (2017), Lizbon’daki 342 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerinin kesme değer (3,5) üzerinde olduğu belirtilmiştir. Cao ve arkadaşlarının (2019), Çin’de 264 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık puanı orta-yüksek olarak tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının diğer boyutlardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Cao ve ark., 2019).

Duygusal bağlılık, örgütsel hedeflere ve dış etkenlere bağlı olarak ortaya çıkmayan, iç faktörlere dayanıp kendiliğinden oluşan bir bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın en önemli boyutudur (Tutar, 2016).

Örgüt liderleri, duygusal bağlılığı, çalışanın motivasyonu, örgütte kalması ve örgüt çekiciliği açısından temel bir unsur olarak görmektedirler (Derin ve Demirel, 2012). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların iş performansı ve iş verimliliği yüksekken düşük olan çalışanlarda işten kaçma ve devamsızlık gibi davranışlar görülebilmektedir (Derin ve Demirel, 2012; Demirel ve ark., 2017).

Naghneh ve arkadaşlarının (2017) Tahran’da 322 hemşire ile yaptıkları çalışmada, duygusal bağlılık ile hemşirelerin bakım davranışları arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu, Hoş ve Oksay’ın (2015) Ankara’da bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 249 hemşire ile yaptıkları çalışmada, duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

İncelenen araştırma sonuçları hemşirelikte duygusal bağlılığın önemini ortaya koymaktadır. Duygusal bağlılığı artırmak için; çalışanlar arasında eşitlik ve adaletin sağlanması, çalışanların kendini örgüt içinde değerli hissetmesi, örgütte alınan kararlarda çalışanların fikirlerine önem verilmesi, bilgi paylaşımı ve destekleyici bir örgüt kültürünün varlığı önemlidir (Okul, 2021).

Sağlık hizmeti sağlayıcılarının ön cephesi olan hemşireler, hastalarla en sık etkileşime giren sağlık ekibi üyeleridir. Büyük sağlık kuruluşlarının ve hastanelerin hastalara vermeyi umdukları hizmetlerin değeri, hemşirelerinin tutumları ve davranışları yoluyla aktarılmaktadır (Altuntas ve Baykal, 2010; Kazemipour ve ark., 2012). Hemşireler hastanelerdeki en büyük profesyonel gruptur ve doğrudan hastaların bakımına katılırlar. Hemşirelerin olumlu davranışları, hasta memnuniyetini güçlü bir şekilde etkiler buda sağlık hizmetlerinin kalitesini önemli ölçüde artırır (Zhao ve ark., 2012). Hasta bakımında önemli bir rol oynayan hemşirelerin bağlılığı kurumlar için önem arz etmektedir. Tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturmak ve hemşireleri teşvik etmenin, bakım kalitesini artırmak için önemli bir koşul olduğu düşünülmektedir.

Duygusal bağlılık, refahla olan güçlü ilişkisi nedeniyle hemşireler için kaynak olabilecek olumlu bir çalışma tutumudur. Üç bağlılık türünden özellikle duygusal bağlılık, hemşireler arasında artan iş memnuniyeti ve refah gibi olumlu sonuçlara katkıda bulunur. Duygusal bağlılık kişilere aidiyet, istikrar ve güvenlik hissi verir ve bu paylaşılan bağ hemşireleri stres ve olumsuz etkilere karşı daha dayanıklı hale getirir (Galletta ve ark., 2019).

Örgütleri tarafından desteklendiğini ve değerli olduğunu hisseden çalışanların, örgütlerine karşı daha güçlü bir duygusal bağlılık geliştirdiği belirtilmektedir (Okul, 2021). Duygusal bağlılığın algılanan örgütsel desteğin en önemli sonuçlarından biri olduğu bildirilmektedir (Tamer ve Bük, 2020).

Çalışmada, hemşirelerin medeni durum, mesleki deneyim süresi, kurumda çalışma süresi, çalışılan birim, çalışma şekli, haftalık ortalama çalışma saati ve çalışma koşulları değişkenlerine göre duygusal bağlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği görülmüştür (Tablo 3).

Çalışmada, evli hemşirelerin duygusal bağlılık puanları bekar hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Çalışma bulgularına benzer şekilde, Demirel ve arkadaşlarının (2014), Türkiye’de İç Anadolu Bölgesi’nde bir şehir merkezinde bulunan üniversite hastanesinde görev yapan 202 hemşire ile yaptığı çalışmada, evli olan hemşirelerin örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Tosun ve Ulusoy’un (2017) çalışmasında evli olan doktor ve hemşirelerin duygusal bağlılık puanlarının bekar olan doktor ve hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde

daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Öztürk (2013), Kırklareli’nde beş devlet hastanesi ve bir ağız diş sağlığı merkezinde, içinde hemşirelerinde bulunduğu 412 sağlık personeliyle yaptığı çalışmada, evli olan sağlık personelinin duygusal bağlılık puanlarının bekar olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu durumun nedeni, evlilerin ailevi sebeplerle başlayan örgütsel bağlılığının zaman içerisinde duygusal bağlılığa dönüşmesi olarak belirtilmiştir (Öztürk, 2013). Öte yandan Arı ve arkadaşlarının (2017) İzmir ilinde bir kamu hastanesinde çalışan 433 doktor ve hemşire ile yaptığı çalışmada, medeni durum ile duygusal bağlılık arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Arı ve ark., 2017). Evli olanların örgüte olan duygusal bağlılığının daha yüksek olmasının sebebi, bekar olanların daha özgür olması ve bu nedenle bağlılık duygularının evlilere göre daha zayıf olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Çalışmada, mesleki deneyim süresi ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Çalışma bulgularına benzer şekilde, Bayer ve Özkan’ın (2019) bir üniversite hastanesinde çalışan 200 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin mesleki deneyimi ve kurumdaki deneyim süresi arttıkça duygusal bağlılıklarının da arttığı belirtilmiştir. Arı ve arkadaşlarının (2017) yaptığı çalışmada, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime ve kurumda çalışma yılına sahip çalışanların diğerlerine göre duygusal bağlılığı daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Çalışanların hizmet süresi arttıkça örgüte yaptıkları yatırım ve örgütten elde edecekleri kazanç artar ve örgütten ayrılmaları halinde yaşayacakları kayıplar örgütsel bağlılıklarının artmasına neden olabilir (Arı ve ark., 2017). Karatuzla ve arkadaşlarının (2020) 82 askeri hemşire ile yaptıkları çalışmada, mesleki deneyim süresi ve kurumda çalışma süresi 5 yıl ve üzeri olan hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, 5 yıl ve altı olan hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur. Küçüközkan’ın (2015) İstanbul’da iki özel hastanede çalışan 146 sağlık personeli ile yaptıkları çalışmada, mesleki kıdem arttıkça duygusal bağlılığın da arttığı tespit edilmiştir. Ferreira’nın (2014) Portekiz’de 3 hastanede çalışan 403 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin kurumda çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Kurumda deneyim süresi fazla olan çalışanların bağlılıklarının fazla olma sebebi, kurumun kıdemlilere özel eğitim, pozisyon yükseltme ve maaş artırma taahhüdlere olabilir (Ferreira, 2014).

Labrague ve arkadaşlarının (2018) yaptıkları çalışmada, 5 yıldan fazla mesleki deneyime sahip olan hemşirelerin, Cihangiroğlu ve arkadaşlarının (2015) yaptığı çalışmada, hizmet yılı 21 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının diğer hizmet yıllarında olan hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Allen ve Meyer'in (1991) varsayımına göre zaman geçtikçe bireysel ilerleme ile kendini güçlendirmenin bir ürünü olarak bağlılık oluşur. Bu bağlamda deneyimli hemşirelerin, daha az yıllık iş tecrübesine sahip genç hemşirelere kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu söylenebilir (Labrague ve ark., 2018).

Mesleki deneyim ve kurumdaki deneyim süresi yüksek olan çalışanların duygusal bağlılık puanlarının yüksek olmasının sebebi uzun yıllar aynı kuruma hizmet eden ve emek veren çalışanların kurumlarını ikinci evleri gibi görmeleri, örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşmeleri ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri olabilir. Çalışanın örgütte yaşadığı olumlu olaylar tekrarlandıkça, örgüte olan sadakati ve örgütte kalma isteği artar. Bu da çalışanın zamanla örgütüyle duygusal yönden bağ kurmasına yol açabilir.

Çalışmada, servis, yoğun bakım ve acil birimlerde çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları daha düşük bulunmuştur (Tablo 3). Örneklem grubu içerisinde hemşirelerinde yer aldığı Güdük ve Önder'in (2021) yaptığı çalışmada, en düşük bağlılık düzeyinin tıbbi hizmetler grubunda (klinikler, poliklinikler, ameliyathane, yoğun bakım, vb.) çalışan personele ait olduğu görülürken en yüksek bağlılık düzeyinin genel olarak yönetim hizmetlerinde görev yapan personele (başhekim, başhekim yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı, birim sorumlusu) ait olduğu görülmüştür (Güdük ve Önder, 2021). Akbolat ve arkadaşlarının (2015) Sakarya ilinde faaliyet gösteren bir kamu ve bir özel hastanede örneklem grubu içinde hemşirelerinde bulunduğu 196 çalışan ile yaptığı çalışmada polikliniklerde çalışanların örgütsel bağlılık algıları diğer birimlerde (klinik, acil, ameliyathane, tanı üniteleri) çalışanlardan daha yüksek olarak tespit edilmiş, acil servis çalışanlarının ortalamalarının düşük olmasının nedeninin acil serviste her an farklı vakalarla karşılaşma, hastalar ve yakınları ile çıkan gerginlikler nedeniyle çalışma isteğinin azlığı olduğu belirtilmiştir (Akbolat ve ark., 2015). Acil serviste çalışan hemşirelerin, hastaların akut dönemiyle karşılaşması ve hasta yakınlarıyla sürekli iletişimde olması,

gün içinde diğer birimlere göre bakılan hasta sayısının fazla olması, dolayısıyla hasta ve hasta yakınlarıyla kurulan etkileşim sayısının diğer birimlere göre yüksek olması hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir.

Yapılan çalışmalarda yoğun bakım gibi kapalı ve yoğun alanlarda çalışan hemşirelerin iş doyumlarının daha az olduğu ve çalışma ortamını daha kötü olarak algıladıkları tespit edilmiştir (Aslan ve Gökdemir, 2019; Yapıcı ve Yürümezoğlu, 2021). Yapıcı ve Yürümezoğlu'nun (2021), İzmir ilinde bulunan üç eğitim araştırma hastanesinde 309 hemşire ile yaptıkları çalışmada, sağlıklı çalışma ortamı ana standartlarından Uygun Fiziki Koşullar ve Yeterli Araç Gereçler ana standardının, yoğun bakım biriminde dahili ve cerrahi birimlere göre daha az uygulandığı tespit edilmiştir. Bunun sebebinin yoğun bakımdaki fiziki şartlar, yetersiz araç gereç ve insan gücü eksikliği olduğu belirtilmektedir (Yapıcı ve Yürümezoğlu, 2021).

Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin, kronik dönemdeki prognozu kötü hastalara bakım vermesi ve duygusal olarak yıpranma paylarının diğer birimlere göre daha yüksek olması, personel eksikliği sebebi ile serviste sürekli olarak doktorun ve personelin bulunmaması hemşirelerin çoğu zaman tek başına çok sayıda hastaya hizmet vermesine neden olmaktadır. Bu durum servis ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerinin düşük olmasına neden olabilir.

Çalışmada, sürekli gece ve haftada 41 saat ve üzeri çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları daha düşük, çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin duygusal bağlılık puanları ise daha yüksek bulunmuştur (Tablo 3). Çalışmada sürekli gündüz çalışan hemşirelerin genellikle evli, uzun süredir bu mesleği yapan ve daha ileri yaş grubuna mensup olmalarından dolayı duygusal bağlılık puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca sürekli gece ve haftalık olarak uzun saatler çalışmak uyku düzenini olumsuz yönde etkiler, uzun saatler işyerinde vakit geçirmek kişilerin kendisine ve ailesine zaman ayırmasını güçleştirir. Bu durum sürekli gece ve haftalık 41 saat ve üzerinde çalışan hemşirelerin, kuruma bağlılıklarının diğer hemşirelere göre daha düşük olmasına neden olabilir.

Kol ve arkadaşlarının (2017) yaptığı çalışmada, olumlu bir çalışma ortamı yaratmaya yönelik girişimlerin hemşire memnuniyetini artırdığı görülmüştür. Yapılan araştırma,

Çalışma ortamının iyileştirilmesinin hemşirelerin memnuniyeti üzerindeki gl etkisinin önemli bir göstergesidir. İyileştirici ve güçlendirici bir çalışma ortamı, çalışan bağlılığı ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler. Sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmak ve iyi hasta bakımı sonuçları elde etmek için hemşirelerin sayısını en uygun hale getirmek esastır. Etkili yönetim ve liderlik uygulamalarını yansıtan örgütsel iklimler, güçlü akran desteği, karar alma süreçlerine çalışanların katılımı ve paylaşılan değerler, olumlu çalışma ortamının önemli unsurları olarak belirtilmiştir (Kol ve ark., 2017). Çalışma ortamının hemşirelerdeki devir oranını etkilediği, birimlerde personel ve kaynak yeterliliğinin hemşire devir oranını düşürdüğü tespit edilmiştir (Nelson-Brantley ve ark., 2018).

Çalışanların duygusal bağlılığı, çalışma ortamı koşullarından önemli düzeyde etkilenmektedir. Tatmin edici bir çalışma ortamı, sadık ve bağlı hemşireleri teşvik etmek ve bakım kalitesini artırmak için önemli bir koşuldur (Galetta ve ark., 2019). Uygun alışma koşullarının çalışanların duygusal bağlılığını olumlu olarak etkileyen faktörler arasında olduğu (Tolay ve ark., 2012), yöneticilerin çalışanlara huzurlu ve rahat bir çalışma ortamı yaratmasının çalışanların duygusal bağlılığını artıran değerler arasında olduğu belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Duygusal bağlılığın olumlu tecrübelerle artması ve duygusal bağlılığın öncülleri arasında çalışma koşulları ve karşılanılan beklentiler olması (Keser ve Kümbül Güler, 2016), alışma koşullarının duygusal bağlılığa etkisini destekler niteliktedir.

Örgütler, hemşirelerin bağlılığını arttırmak için yeterli personel sayısı aracılığıyla hasta-hemşire oranını düzenleyerek, hastane kaynaklarını geliştirerek, kariyer fırsatları sunarak ve personel-yönetim iletişimi için açık forumlar düzenleyerek hemşirelerin çalışma ortamını iyileştirip geliştirebilir. Ayrıca hemşire devir hızının azaltılmasına, güvenli ve etkili hemşirelik bakımının srekliiliğine yardımcı olmak için hastane yöneticileri, mesleki eğitim programlarının planlanması ve uygulanması, maaş ve ödeme politikalarının gözden geçirilmesi ve kariyer planlama faaliyetlerinin oluşturulması ile olumlu bir çalışma ortamı sağlayabilir (Labrague ve ark., 2018).

Yöneticiler, destekleyici bir örgüt iklimi oluşturarak, çalışanlar için çekici bir ortam yaratıp iş tatminlerini yükselterek, çalışanları motive ederek, örgütte değişim ve

süreklilik arasında olumlu bir denge kurarak çalışanların refah düzeylerini arttırıcı ve organizasyonel düzeyde stres yaratan faktörleri azaltıcı yaklaşımlarda bulunabilirler (Güney, 2017). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün 2020 yılında yayınladığı raporda, hemşirelere yönelik düzenlenen liderlik eğitim programlarının çalışma ortamıyla güçlü bir ilişkisinin olduğu belirtilmiştir (Yapıcı ve Yürümezoğlu, 2021). Yapıcı ve Yürümezoğlu'nun (2021) yaptığı çalışmanın bulgularına göre sağlıklı çalışma ortamı standartlarından Etkili Yönetim ve Liderlik standartı en az uygulanan ana standartken Ekip İş Birliği, İletişim, Takdir ve Tanınma en çok uygulanan ana standart olmuştur. Bunun sebebinin hemşirelerin meslektaşlarından algıladıkları destek olduğu söylenebilir (Yapıcı ve Yürümezoğlu, 2021).

Yönetici hemşirelerin, duygusal bağlılığı arttırmak için örgüt içi iletişimin sağlıklı olmasını sağlamaları ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturmaları gerekmektedir. Böylece hemşirelerin, mesleğini sadece ekonomik bir araç olarak görmemesi, tükenmeden işine devam etmesi ve hasta bakım kalitesinin artması sağlanabilir (Sarıköse ve ark., 2020).

Çalışma ortamının iyileştirilmesinin sadece hemşireler açısından değil, hastalar açısından da olumlu sonuçlar doğuracağı, çalışma koşullarını iyi olarak algılayan bir hemşirenin işinde daha mutlu ve motive çalışacağı dolayısıyla hastasına daha kaliteli bir bakım sunacağı belirtilmektedir (Yapıcı ve Yürümezoğlu, 2021).

Çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyinin orta düzeyde olduğu söylenebilir (Tablo 2). Çalışma bulgularına benzer şekilde, Cheng ve arkadaşlarının (2020) Çin'de bulunan üçüncü basamak hastanelerde çalışan 300 pediatri hemşiresi ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Bitmiş'in (2015) Ankara'da bulunan vakıf üniversiteleri hastanelerinde görev yapan 161 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyi ortalamanın üzerinde saptanmıştır. Öte yandan, Robaee ve arkadaşlarının (2018) Tahran'ın farklı bölgelerinde yer alan hastanelerde görev yapan 110 hemşire ile Terzi ve Polat'ın (2020) İstanbul'da bir üniversite hastanesinde çalışan 445 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyi düşük olarak

saptanmıştır. Anafarta'nın (2015) Antalya'da bulunan özel bir hastanede çalışmakta olan 245 hemşire ile yaptığı çalışmada ise hemşireler tarafından yüksek bir örgütsel desteğin algılanmadığı belirtilmiştir.

Lacey ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları çalışmada, magnet hastanelerinde çalışan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek, magnet olmayan hastanelerde çalışan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destekten anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Liu ve Liu'nun (2016) Çin'de 610 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin işte kalma niyeti ve kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğu, algılanan örgütsel destek arttıkça, kariyer başarısı ve benlik saygısının arttığı, benzer şekilde, Liu ve arkadaşlarının (2015) Çin'deki A sınıfı hastanelerde görev yapan 405 erkek hemşire ile yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin kariyer başarısı ile pozitif yönde ilişkili olduğu, algılanan örgütsel destek arttıkça görev motivasyonunun da arttığı bildirilmiştir (Liu ve ark., 2015).

Chang (2015) yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel destek algısı arttıkça, iş tatmininin her üç alt boyutunun da (manevi düzeyde çalışma tatmini, kişilerarası tatmin, maddi düzeyde ücret tatmini) örgütsel bağlılık üzerindeki olumlu etkilerini güçlendirdiğini bildirmiştir. Dolayısıyla hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin artmasının, kurumlarına duyduğu örgütsel bağlılığı arttırdığı söylenebilir.

Örgütsel desteğin yeterince algılanamadığı durumlarda, iş görenlerde güvensizlik hissi oluşur, örgütsel amaç ve hedeflerden koparlar. Bunun sonucunda azalan kişisel saygı, kişisel güven eksikliği, işte düşük motivasyon ve iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkar (Tutar, 2016). Tüm bunlar çalışanların algıladığı örgütsel desteğin önemini ortaya koymaktadır.

Örgütsel destek algısı yüksek olan hemşirelerin iş doyum düzeyleri, düşük olan hemşirelere göre daha yüksektir (Bayer ve Özkan, 2019). Sağlık örgütleri için hemşirelerin iş tatmini ve işgücü devir oranının düşük olması, hasta bakım yeteneği ve verilen bakımın kalitesi açısından önemlidir. Algılanan örgütsel desteğin iş tatminini yükseltmesi bu bağlamda önemli bir unsurdur (Rahaman, 2012; Anafarta, 2015). Hemşirelerin örgüte katılımı ve vatandaşlık davranışları, hasta bakımı ve refah

kalitesini arttırmak için kritik beceriler olarak kabul edilmektedir (Gupta ve ark., 2016). Yapılan çalışmalar örgütsel destek algısı yüksek bireylerin daha az stres yaşadıkları ve işe dönmeye daha meyilli olduklarını kanıtlamıştır (Eisenberger ve ark., 2016). Destekleyici bir ortamda çalışmak; hemşirelerin işlerine sadık olması ve bakım kalitesinin artırılması açısından önemli bir koşuldur (Galetta ve ark., 2019). Bu sayede çalışan devir hızı düşer ve örgütsel devamlılık artar (Tutar, 2016).

Örgütleri tarafından destek algılayan hemşireler; daha iyimser düşünerek olumsuz bir durum yaşadıklarında, bu durumun dışsal sebeplerden kaynaklandığını, yaşanan olaya özgü ve geçici olduğunu yorumlayarak, amaçlarını gerçekleştirebilmek için daha motive olup yeni yollar geliştirirler (Bitmiş, 2015). Hemşireler, hissettikleri destek ile işlerini yaparken kendilerine daha çok güvenmektedirler. Hemşirelerin örgütlerinden algıladıkları destek sayesinde, umut, iyimserlik ve yeterlilik düzeylerinin arttığı düşünülmektedir. Ayrıca bu sayede öz yeterlilik algıları da yükselmektedir (Türe ve Yıldırım, 2018).

Çalışmada, hemşirelerin algıladığı yönetici desteği düzeyinin orta düzeyde olduğu söylenebilir (Tablo 2). Çalışma bulgularına benzer şekilde Orgambídez ve Almeida'nın (2018) Güney Portekiz'deki 3 kamu hastanesinde çalışan 215 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin algıladığı yönetici desteği düzeyinin orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Öte yandan Terzi ve Polat'ın (2020) yaptığı çalışmada, hemşirelerin algıladığı yönetici desteği yüksek düzeyde bulunmuştur.

Lacey ve arkadaşlarının (2009) yaptığı çalışmada, magnet hastanelerde çalışan hemşirelerin algıladıkları yönetici desteği, magnet olmayan hastanelerde çalışan hemşirelerin algıladıkları yönetici desteğinden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Aslan ve arkadaşlarının (2020) örneklem grubu içinde hemşirelerin de yer aldığı 400 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada, dönüşümcü liderlik ile yönetici desteği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Korkut ve Gürkan'ın (2019) bir kamu ve bir özel hastanede çalışan 300 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmada, kamuda görev yapan sağlık çalışanlarının yönetici desteği algısı özelde görev yapan sağlık çalışanlarının algısından daha düşük bulunmuştur.

Weigl ve arkadaşları (2016), Güney Almanya’da 111 hemşire ile yaptıkları çalışmada, yönetici desteğinin, duygusal tükenme ve depresif durum ile negatif ilişki içinde olduğunu belirtmiştir (Weigl ve ark., 2016). Yönetici desteği, çalışanı iş kaynaklı stresörlere karşı güçlü tutan bir örgütsel kaynak olarak görülmektedir (Anabal ve Arıkan, 2019). Bu da yönetici desteğinin önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ve yönetici desteği arttıkça duygusal bağlılığın arttığı, duygusal bağlılığı en çok örgütsel desteğin yordadığı görüldü (Tablo 5-6). Çalışma bulgularına benzer şekilde, Agarwal ve Gupta (2015), Hindistan’da dokuz özel hastanede 475 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu bildirmiştir. Bayer ve Özkan’ın (2019) yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel destek düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Güney ve arkadaşlarının (2007) Bursa’da bulunan bir devlet hastanesi ve üç özel hastanede toplam 100 doktor ve hemşire ile yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Israel ve arkadaşlarının (2017) Güneybatı Etiyopya’da 219 hemşire ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Malik ve arkadaşlarının (2016) Pakistan’da 160 doktor ile yaptıkları çalışmada, doktorların algıladığı örgütsel destek ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Malik ve ark., 2016).

Örneklem grubu içerisinde hemşirelerinde yer aldığı Altaş’ın (2021) Kocaeli ili kamu hastanelerinde farklı bölümlerde görev yapan 219 sağlık çalışanı ile Taştan ve arkadaşlarının (2014) İstanbul ilinde 118 sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışmalarda, çalışanların algıladığı örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Çalışanların, algıladıkları örgütsel destek artınca duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Bu bağlamda çalışanlar örgütün hedeflerine ulaşması için daha çok çaba göstermekte ve bu çabalarının ödüllendirileceğine yönelik beklentilerle kurum içi olumlu tutumlarını sürdürmektedirler. Çalışanlar örgütlerinden gördükleri olumlu tutuma, olumlu davranışlarıyla karşılık vermek istemektedirler. Algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi bireyin psikolojik ihtiyaçları ile de açıklanabilir.

Çünkü çalışan örgütünden aldığı desteği hissederek sevgi, onaylanma, özgüven, gurur gibi birçok duygusal ihtiyacını beslemektedir (Güney ve ark, 2007). Tüm bunları destekler nitelikte Rhoades ve arkadaşlarının (2001) çalışmasında da duygusal olarak desteklendiğini hisseden ve tatmin olan çalışanların, örgütün hedeflerini ve değerlerini kendileriyle özdeşleştirmesinin kolaylaştığı belirtilmektedir. Destekleyici bir ortam çalışanların iyi hissetmesini sağlar ve bu da örgüte olan duygusal bağı geliştirir (El Akremi, 2014).

Çalışma bulgularına benzer şekilde, Grødal ve arkadaşlarının (2019), Ferreira'nın (2014) ve Orgambídez ve Almeida'nın (2018) yaptığı çalışmalarda yönetici desteği ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ruiller ve Heijden'in (2016), bir Fransız hastanesinde çalışan hemşire ve hemşire yardımcısıyla yaptıkları çalışmada, yönetici desteğinin hemşirelerin ve hemşire yardımcılarının duygusal bağlılığını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Ruiller ve Heijden, 2016). Yöneticinin çalışanları ile olumlu iletişim içinde olması, çalışanın yöneticisiyle stresli deneyimleri ve durumları paylaşabilmesi ve yöneticisinden tavsiye alması, çalışanların kuruma yönelik duygusal bağlılık düzeylerini artırmaktadır (Orgambídez ve Almeida, 2018).

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak için örgüt içinde desteklenmeleri gerekmektedir. Bu durumda örgüt yöneticilerine büyük ölçüde iş düşmektedir. Yöneticiler, çalışanlarının fikirlerine önem vermeli, şikayetlerini dikkate almalı, sorunlarıyla ilgilenmeli, başarılarını ödüllendirmeli ve övmelidir. Tüm bunlar çalışanların duygusal bağlılığını artıran değerlerdir (Özdevecioğlu, 2003). Yönetimin çalışanlarına karşı hakkaniyetli tutumu, çalışanların kendi aralarındaki iletişimi de olumlu yönde etkileyecek ve çatışma yaşamalarını engelleyecektir. Bu bağlamda, yönetimin politikalarının çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde büyük ölçüde etkisi olduğunu söylemek mümkündür (Şengün, 2016). Sonuç olarak çalışanların bağlılık düzeylerinin hangi uygulamalarla ve araçlarla güçlendirilebileceğini anlamak yöneticilerin en önemli görevlerinden biridir. Örgütsel etkinliği arttırmak isteyen yöneticiler bu doğrultuda hareket etmelidir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

Duygusal bağıllığın düzeyini örgüt yönetiminin tutumu etkilemektedir. Çalışanların kararlara katılımını sağlayan, yeterli söz hakkı veren, işleri ile ilgili geri bildirimde bulunan yönetici yaklaşımı, çalışanların duygusal bağıllıklarının gelişmesinde etkilidir. Örgüt yönetiminin ödüller konusunda adaletli olmaları, çalışanlar arasındaki çatışmaları engelleyici niteliktedir (Şengün, 2016). Çalışanların işlerinden zevk alması, kendilerini iyi hissetmelerini sağlar bu sayede işlerinden memnun kalırlar. Artan iş tatmini çalışanların duygusal bağıllık duygularına katkıda bulunur (Mohamed ve Ali, 2016).

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağıllık üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda;

- Hemşirelerin duygusal bağıllık, algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.
- Evli, mesleki ve kurumda deneyim süresi 11 yıl ve üzerinde olan, çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin duygusal bağıllık puanlarının daha yüksek, sürekli gece, haftada 41 saat ve üzerinde çalışan, servis, yoğun bakım ve acilde çalışan hemşirelerin duygusal bağıllık puanlarının ise daha düşük olduğu görüldü.
- Hemşirelerin algıladığı yönetici desteği ve örgütsel destek arttıkça duygusal bağıllıklarının arttığı, hemşirelerin duygusal bağıllığını en çok algılanan örgütsel desteğin yordadığı görüldü.

Bu sonuçlar doğrultusunda, hemşirelerin duygusal bağıllıklarının artırılması için kurumlarından aldıkları örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, tüm hemşireler ve özellikle bekar, mesleki ve kurum deneyimi az olan, sürekli gece vardiyasında, servis, yoğun bakım ve acil gibi özellikli birimlerde çalışan hemşirelerin desteklenmesi önemlidir. Bu bağlamda örgütler; çalışanlarının olumlu tutum ve davranışlarını ödüllendirmeli, mesleki gelişimi sağlamak için eğitim programları düzenlemeli, çalışanlarının huzurunu önemsemeli, destekleyici bir çalışma ortamı yaratmalıdır. Yönetici hemşireler ise çalışanlarının fikirlerine değer vermeli, şikayetlerini dinlemeli, başarılarını ödüllendirmeli, yaptıkları işleri zenginleştirmeli, çalışanlarını motive etmeli, onlara eşit davranmalı ve geri bildirimde bulunmalıdır.

Bu çalışmada, hemşirelerde algılanan örgütsel destek ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerindeki önemli etkileri ortaya konmuş ayrıca duygusal bağlılıkta çalışma koşullarının ne denli önemli olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bulgularının örgüt ve yöneticilere, hemşirelerin duygusal bağlılıklarını arttırmaya yönelik politikalar geliştirmesinde önemli bir rehber olabileceği ve literatürdeki boşluğu bu anlamda doldurabileceği düşünülmektedir. Çalışma, hemşirelerin örgütlerine olan duygusal bağlılık düzeylerinin başka değişkenlerle ilişkisinin araştırılması açısından gelecekte yapılabilecek çalışmalar için araştırmacılara ışık tutabilir. Ayrıca araştırmanın daha büyük bir örnekleme ve farklı kurumlarda görev yapan hemşirelerle yapılması önerilmektedir.



8. KAYNAKLAR

Aarons GA, Sommerfeld DH, Walrath-Greene CM. Evidence-based practice implementation: The impact of public versus private sector organization type on organizational support, provider attitudes, and adoption of evidence-based practice. *Implementation Science*. 2009;4(1):83.

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. 2015:1-32.

Akbolat M, Işık O, Tengilimoğlu D. Personel uygulamalarının örgütsel bağlılığa, örgütsel bağlılığın iş tatminine etkileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 2015;17(2):3-27.

Altaş SS. Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2021;13(1):875-891.

Altuntas S, Baykal U. Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*. 2010;42(2):186-194.

Anabal İÖ, Arıkan S. İş yükü, irritasyon ve çalışmaya tutkunluk ilişkisinde algılanan yönetici desteği ve pozitif psikolojik sermaye biçimleyici midir?. *İş'te Davranış Dergisi*. 2019;4(1):25-45.

Anafarta N. Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 2015;26(79):112-130.

Arı M, Gülova AA, Köse S. Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2017;10(1):43-51.

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.

Aslan M, Gökdemir S. Hastanede çalışan hemşirelerin çalışma ortamı algısı: Trakya örneği. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 2019;9(3):614-621.

Aslan Ş, Akarçay UD, Güzel Ş. Dönüşümcü liderlik, yönetici desteği, iletişim, iş yerinde iyilik hali ve örgütsel paranoya ilişkileri. Journal of Social and Humanities Sciences Research. 2020;7(61):3180-3195.

Babin BJ, Boles JS. The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. Journal of Retailing. 1996;72(1):57-75.

Bayer E, Özkan Ş. Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2019;12(68):1385-1398.

Bektaş M, Karagöz Ş. Algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi. 2018:183-200.

Bhanthumnavin D. Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. Psychology and Developing Societies. 2000;12(2):155-166.

Bitmiş MG. Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik kapasiteler üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2015;7(1):236-247.

Cao Y, Liu J, Liu K, Yang M, Liu Y. The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*. 2019;6(3):309-314.

Casimir G, Ng YNK, Wang KY, Ooi G. The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. 2014;35(5):366-385.

Chang CS. Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*. 2015;37(6):724-745.

Chen Z, Eisenberger R, Johnson KM, Sucharski IL, Aselage J. Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which?. *The Journal of Social Psychology*. 2009;149(1):119-124.

Cheng L, Cui Y, Chen Q, Ye Y, Liu Y, Zhang F, Zeng W, Hu X. Paediatric nurses' general self-efficacy, perceived organizational support and perceived professional benefits from class a tertiary hospitals in Jilin province of China: The mediating effect of nursing practice environment. *BMC Health Services Research*. 2020;20(1):1-9.

Cihangiroğlu N, Teke A, Özata M, Çelen Ö. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*. 2015;57(4):367-72.

Darolia CR, Kumari P, Darolia S. perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 2010;36(1):69-78.

Dawley DD, Andrews MC, Bucklew NS. Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: What matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*. 2008;29(3):235-247.

Demirel Y, Tohum EU, Kartal Ö. Tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerine araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2017;18(1):444-460.

Demirel Y, Öz BF, Yıldırım G. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin kurumlarına bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Van Tıp Dergisi*. 2014;21(2):92-100.

Derin N, Demirel ET. Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya Merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*. 2012;17(2):509-530.

Durna U, Eren V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 2005;6(2):210-219.

Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 1986;71(3):500-507.

Eisenberger R, Malone GP, William D. Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*. 2016;(2):1-22.

Eisenberger R, Stinglhamber F, Vandenberghe C, Sucharski IL ve Rhoades L. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(3):565-573.

El Akremi A, Colaianni G, Portoghese I, Galletta M, Battistelli A. How organizational support impacts affective commitment and turnover among Italian nurses: A multilevel mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*. 2014;25(9):1185-1207.

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. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013;31(1):53-69.

Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 13. Baskı. İstanbul: Beta Basım; 2012.

Ersoy S, Bayraktaroğlu S. Örgütsel Bağlılık. İçinde: Özler ED, eds. Örgütsel Davranışta Güncel Konular. 3. Baskı. Bursa: Ekin Yayıncılık; 2015, s:1-16.

Eser G. Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2011;30(1):365-376.

Evanschitzky H, Iyer GR, Plassmann H, Niessing J, Meffert H. The relative strength of affective commitment in securing loyalty in service relationships. Journal of Business Research. 2006;59(12):1207-1213.

Ferreira MMF. Organizational commitment and supervisor support, perception of procedural fairness, tenure in the hospital: The mediating effect of work-life balance-study in nurses. Clinical Nursing Studies. 2014;3(2):17-23.

Galletta M, Portoghese I, Melis P, Gonzalez CIA, Finco G, D'Aloja E, Contu P, Campagna M. The role of collective affective commitment in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion among nurses: A multilevel modeling approach. BMC Nursing. 2019;18(5):1-9.

Genç E. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel davranış literatüründeki yeri. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2021;20(40):728-745.

Giray MD. İş yeri desteği: Örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2013;15(3):65-81.

Giray MD, Şahin DN. Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Türk Psikoloji Yazıları. 2012;15(30):1-9.

Giray MD, Şahin DN. Liderlik stillerinin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetiyle ilişkilerinde örgütsel destek algısının aracılık rolü. Türk Psikoloji Dergisi. 2014;29(73):1-14.

Göktepe EA. Algılanan yönetici desteği ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2017;46:31-48.

Grødal K, Innstrand ST, Haugan G, André B. Affective organizational commitment among nursing home employees: A longitudinal study on the influence of a health-promoting work environment. Nursing open. 2019;6(4):1414-1423.

Gupta V, Agarwal UA, Khatri N. The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. Journal of Advanced Nursing. 2016;72(11):2806-2817.

Güdük Ö, Önder E. Kamu hastanelerinde örgütsel bağlılık düzeyi: İstanbul örneği. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2021;14(3):720-733.

Güney S. Örgütsel Davranış. 4. Basım. Ankara: Nobel; 2017.

Güney S, Akalın Ç, İlsev A. Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2007;25(2):189-211.

Gürbüz S, Bekmezci M. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2012;41(2):189-213.

Haydari SM, Kocaman G, Tokat MA. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2016; 3(3):119-131.

Hoş C, Oksay A. Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2015;20(4):1-24.

Israel B, Kifle W, Tigist D, Fantahun W. Organizational commitment and its predictors among nurses working in Jimma University specialized teaching hospital, Southwest Ethiopia. *Primary Health Care: Open Access*. 2017;7(1):1-8.

İnce AR. Algılanan örgütsel desteğin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2016;15(57):649-660.

Kalidass A, Bahron A. The relationship between perceived supervisor support, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. *International Journal of Business Administration*. 2015;6(5):82-89.

Karami A, Farokhzadian J, Foroughameri G. Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?. *PloS one*. 2017;12(11):e0187863.

Karatuzla M, Köse TU, Yıldırım A. Askeri hemşirelerin zorunlu örgüt değişikliğine bağlı örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2020;9(2):79-88.

Kazemipour F, Amin SM, Pourseidi B. Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship*. 2012;44(3):302-310.

Keser A, Kümbül Güler B. *Çalışma Psikolojisi*. 1. Baskı. Kocaeli: Umuttepe Yayınları; 2016.

Kim KY, Eisenberger R, Baik K. Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*. 2016;37(4):558–583.

Kol E, İlaslan E, Turkay M. The effectiveness of strategies similar to the magnet model to create positive work environments on nurse satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*. 2017;23(4):e12557.

Korkut N, Gürkan GÇ. Sağlık çalışanlarının algıladığı yönetici desteğinin duygusal emek üzerindeki etkisinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi: Bir kamu ve bir özel hastane örneği. *Journal of Organizational Behavior Review*. 2019;1(1):78-96.

Köroğlu A. Örgütsel Destek ve Hizmetkar Liderliğin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Uygulamalı Bir Araştırma. Bayburt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Bayburt (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mİ Çubukçu).

Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*. 2017;43(6):1854-1884.

Küçüközkan Y. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2015;1(1):14-37.

Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Tsaras K, Cruz JP, Colet PC, Gloe DS. Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;5(4):403-408.

Lacey SR, Teasley SL, Cox KS. Differences between pediatric registered nurses' perception of organizational support, intent to stay, workload, and overall satisfaction, and years employed as a nurse in magnet and non-magnet pediatric hospitals: Implications for administrators. *Nursing Administration Quarterly*. 2009;33(1):6-13.

Liu J, Liu YH. Perceived organizational support and intention to remain: The mediating roles of career success and self-esteem. *International Journal of Nursing Practice*. 2016;22(2):205-214.

Liu JY, Yang JP, Yang Y, Liu YH. The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*. 2015;2(4):389-393.

Malik SZ, Kazmi SZ, Nadeem N. The effect of perceived organizational support on doctors' organizational commitment in Pakistan. *The Lahore Journal of Business*. 2016;4(2):73-92.

Matzler K, Renzl B, Mooradian T, Krogh G, Mueller J. Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*. 2011;22(2):296-310.

Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1991;1(1):61-89.

Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extensions and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 1993;78(4):538-551.

Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 2002;61(1):20-52.

Mohamed SA, Ali M. The importance of supervisor support for employees' affective commitment: An analysis of job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2016;6(2):435-439.

Naghneh MHK, Tafreshi MZ, Naderi M, Shakeri N, Bolourchifard F, Goyaghaj NS. The relationship between organizational commitment and nursing care behavior. *Electronic Physician*. 2017;9(7):4835.

Nasiripour A, Raeissi P, Omrani A, Khosravizadeh O, Alirezaei S. The relationship between nurses' organizational commitment and services quality. *Client-Centered Nursing Care*. 2015;1(3):133-138.

Nelson-Brantley HV, Park SH, Bergquist-Beringer S. Characteristics of the nursing practice environment associated with lower unit-level RN turnover. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2018;48(1):31-37.

Nica E. The effect of perceived organizational support on organizational commitment and employee performance. *Journal of Self-Governance and Management Economics*. 2016;4(4):34-40.

Nunes EMGT, Gaspar MFM. Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2017;51:e03263.

Okul FK. Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin ilinde banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2021;13(1):464-480.

Orgambídez A, Almeida H. Predictors of organizational commitment in nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación en Enfermería*. 2018;36(1):e14.

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):113-130.

Öztürk M. Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Kırklareli Örneği. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, 2013, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. A Yanık).

Rahaman HMS. Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*. 2012;19(3):7-17.

Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(4):698-714.

Rhoades L, Eisenberger R, Armeli S. Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(5):825-836.

Robaee N, Atashzadeh-Shoorideh F, Ashktorab T, Baghestani A, Barkhordari-Sharifabad M. Perceived organizational support and moral distress among nurses. *BMC Nursing*. 2018;17(1):1-7.

Ruiller C, Van Der Heijden BI. Socio-emotional support in French hospitals: Effects on French nurses' and nurse aides' affective commitment. *Applied Nursing Research*. 2016;29:229-236.

Saad Elzohairy MH, Elsayed NM, Ghandour S. Relationship between organizational commitment and intention to leave among professional nurses at Damanhur National Medical Institute. Port Said Scientific Journal of Nursing. 2019;6(3):163-177.

Sabuncuoğlu Z, Vergiliel Tüz M. Örgütsel Davranış. 5. Baskı. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları; 2013.

Sarıköse S, Ünver T, Bahar Z, Aydoğdu NG, Göktepe N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin bazı sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2020;7(1):78-87.

Sökmen A, Ekmekçioğlu EB, Çelik K. Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: araştırma görevlilerine yönelik araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2015;7(1):125-144.

Şengün H. Sağlıkta Pozitif Yönetim. 1. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2016.

Şenturan Ş. Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. 1. Baskı. İstanbul: Beta Basım; 2014.

Tamer İ, Bük TB. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 2020;7(2):139-147.

Tanrıverdi H, Kılıç N. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi. 2016;1(1):1-18.

Taştan S, İşçi E, Arslan B. Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2014;19:121-138.

Terzi B, Polat Ş. Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2020;6(1): 59-67.

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):449-465.

Tosun N, Ulusoy H. The relationship of organizational commitment, job satisfaction and burnout on physicians and nurses?. *Journal of Economics & Management*. 2017;28(2):90-111.

Tutar H. Örgütsel Davranış. 1. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık; 2016.

Türe A, Yıldırım A. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2018;5(1):9-18.

Vandenberghe C, Bentein K, Stinglhamber F. Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 2004;64(1):47-71.

Wasti SA. Meyer ve allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 2000.

Weigl M, Stab N, Herms I, Angerer P, Hacker W, Glaser J. The associations of supervisor support and work overload with burnout and depression: A cross-sectional study in two nursing settings. *Journal of Advanced Nursing*. 2016;72(8):1774-1788.

Yapıcı D, Yürümezoğlu HA. Klinik hemşirelerinin sağlıklı çalışma ortamı standartlarına göre çalışma ortamlarını değerlendirmeleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2021;14(3):240-252.

Yasar MF, Emhan A, Ebere P. Analysis of organizational justice, supervisor support, and organizational commitment: A case study of energy sector in Nigeria. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2014;5(3):37-46.

Yazıcı Altuntaş S. Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı. İçinde: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E, eds. *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık; 2014, s:697-714.

Yoon J, Lim JC. Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*. 1999;52(7):923-945.

Yüksel İ. Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 2006;35(1):7-32.

Zan SY, Altuntaş S. The effect of nurses' perceptions of organizational support on organizational cynicism. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2019;12(2):100-106.

Zhao X, Sun T, Cao Q, Li C, Duan X, Fan L, Liu Y. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. Journal of Clinical Nursing. 2012;22(5-6):780–788.



9. EKLER

Ek 1. Bilgi Formu

Ek 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

Ek 3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Ek 4. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği

Ek 5. Bilgilendirme Formu

Ek 6. Katılımcı Onam Formu

Ek 7. Ölçek İzinleri

Ek 8. Etik Kurul İzni

Ek 9. Kurum İzni

Ek 1

BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşımız,

Bu çalışma, “Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin ve Yönetici Desteğinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi”nin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Araştırmadan güvenilir sonuçlar elde edilmesi için vereceğiniz cevapların gerçek kişisel görüş ve düşüncelerinizi yansıtmaları önemlidir. Lütfen soruları size en yakın olan seçeneği işaretleyerek eksiksiz bir şekilde cevaplayınız. Çalışmaya verdiğiniz değerli katkılar için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral ÖZÇELİK

Danışman

Gaye Temirhan

M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

1. Yaşınız.....

2. Cinsiyetiniz: (1)Kadın (2)Erkek

3. Medeni Durumunuz: (1)Evli (2)Bekar

4. Öğrenim Düzeyiniz:

(1)Sağlık Meslek Lisesi (2)Ön Lisans (3)Lisans (4)Lisansüstü (Yüksek Lisans/Doktora)

5. Mesleki deneyim süreniz:.....

6. Bulunduğunuz kurumdaki deneyim süreniz:.....

7. Çalıştığınız birim: (1) Servis (2) Yoğun bakım (3) Acil (4) Ameliyathane
(5) Poliklinik (6) Diğer.....

8. Çalışma şekliniz: (1) Sürekli gündüz (2) Vardiya usulü (3) Sürekli gece

9. Haftalık ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?.....

10. Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendirirsiniz? (1)İyi (2)Orta (3)Kötü

11. Aldığınız ücretten memnun musunuz? (1)Evet (2)Hayır

Ek 2

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

DUYGUSAL BAĞLILIK ALT BOYUTU

Aşağıda çalıştığınız kuruluş hakkında çeşitli duygu ve fikirlere ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere şu anda çalıştığınız kurum açısından ne ölçüde katıldığınızı, size en uygun gelen seçeneğe çarpı işareti (x) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri eksiksiz yanıtlayınız.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Bu kuruluşu kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
3. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum					
4. Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.					
5. Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
6. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.					

Ek 3**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ**

Aşağıda örgütsel destek ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (x) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir.					
2. Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz.					
3. Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür.					
4. Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.					
5. Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır.					
6. Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez.					
7. Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez.					
8. Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerimin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz.					
9. Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez.					
10. Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarıma değer verir					
11. Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar.					
12. Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımı ilgilenir.					

Ek 4

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda yönetici desteği ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (x) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız. “Yöneticim” kelimesini içeren cümleleri sorumlu hemşirenizi düşünerek yanıtlayınız.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.					
2. Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim biridir.					
3. Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.					
4. Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.					
5. Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.					
6. Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.					
7. Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.					
8. Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.					
9. Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur					
10. Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.					
11. Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.					