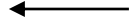


Adınızı soyadınızı giriniz

Tez kabul edildikten sonra yapılan **sabit ciltte sırt yazısı** bu şablona göre yazılacak. Yazılar tek satır olacak
Cilt sırtı yazıların yönü yukarıdan aşağıya
(sol yandaki gibi) olacak .



Tez, Yüksek Lisans'sa, YÜKSEK LİSANS TEZİ;
Doktora ise DOKTORA TEZİ ifadesi kalacak



Tez Sınavının yapılacağı yılı yazınız

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

(DOKTORA TEZİ)

**YÖNETİCİ, ÇALIŞMA ARKADAŞLARI VE ÖRGÜTSEL
DESTEK ALGISININ HEMŞİRELERİN PSİKOLOJİK İYİ
OLUŞ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ**

HANİFE TİRYAKİ ŞEN

**DANIŞMAN
PROF.DR.AYTOLAN YILDIRIM**

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI**

İSTANBUL-2018

DOKTORA TEZİ ONAYI

İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programında Doktora öğrencisi Hanife Tiryaki Şen tarafından Prof.Dr.Aytolan'ın danışmanlığında hazırlanan "Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 26 / 06 / 2018 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

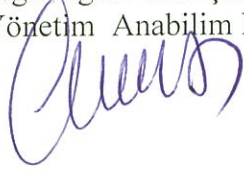
Jüri Başkanı

Prof.Dr.A.Nefise Bahçecik
Marmara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi



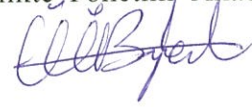
Jüri-Danışman

Prof.Dr.Aytolan Yıldırım
İ.Ü-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



Jüri

Prof.Dr.Ülkü Baykal
İ.Ü-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



Jüri

Prof.Dr.Gülbeyaz Can
İ.Ü-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı



Jüri

Dr.Öğr.Üyesi Nilgün Göktepe
Koç Üniversitesi
Hemşirelik Fakültesi



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 çalışmasıyla elde edilmeyen 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 olmadığı beyan ederim.

Hanife TIRYAKI ŞEN

İTHAF

En Büyük Destekçilerim **Eşim, kızlarım B.Elvin ve N.Derin'e**
İthaf Ediyorum...

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde en büyük desteği sağlayan, hayatını Hemşirelik mesleğine adanmış, profesyonel duruşu, mesleğe katkısı, yoğun çalışma temposu içerisinde bizlere desteğini, ilgisini, samimiyetini ve yardımlarını esirgemeyen, doktora öğrenimim boyunca kendisinden edindiğim her türlü akademik bilgi ve deneyim için hocam, Danışmanım Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM'a,

Tez izleme jürisinde yer alan ve doktora eğitimim sürecinde içinden çıkamadığım zamanlarda kendisine başvurduğum an, her zaman ilgiyle bilgi, emek ve desteğini esirgemeyen hocam Prof. Dr. Ülkü BAYKAL'a,

Tez izlemim boyunca ilgi ve desteğini esirgemeyen hocam Prof.Dr.Gülbeyaz CAN'a,

Mesleki duruşu ve mesleğe katkılarının yanında, dostluğu, yardımseverliği ile en zor anımda yanımda bulduğum meslektaşım ve dostum Dr.Öğrt.Üyesi Eylem PASLI GÜRDOĞAN, Dr. Öğrt. Üyesi Feride TAŞKIN YILMAZ ve Dr.Öğrt.Üyesi Handan ALAN'a

Yardımlarını esirgemeyen çok değerli mesai arkadaşlarıma, araştırmanın uygulanması için izin veren kurumlara,

En zorlandığım aşamalardan biri olan veri toplama aşamasında da benimle birlikte servisleri ziyaret ederek anket dağıtıp toplayan ve yardımlarını esirgemeyen; Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesinden Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü Hatice BUYUR ÇAKMAK, Sağlık Bakım Müdür Yardımcısı Serap ÖTÜNÇTEMUR ve Eğitim Hemşiresi Feray YAKUT YILDIRIM'a, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesinden Merve PİRECİOĞLU'na, Şişli Memorial Hastanesi hemşirelik hizmetleri yöneticisi Suzan PAMUK'a, Medipol Mega Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdür Vekili Meryem KAPANCI'ya, uygulama aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen yönetici hemşirelere ve yoğun çalışma koşullarında bile zaman ayırarak araştırmama katılan tüm meslektaşlarıma,

Varlıkları ile beni hayatta tutan ve her zaman yanımda olan Anneme ve Babama, hayatımın her döneminde yanımda bulduğum kardeşlerim, Halil, Hülya, Emine ve Neriman'a, yeğenlerim, Hilal, Merve, Alperen, H. Çağrı, H. Emre'ye,

En tükendiğim anlarda beni cesaretlendiren, her dem destekleyen hayatım, yol arkadaşım, eşim, N.Savaş ŞEN'e, hayatın bana vermiş olduğu en güzel hediye olan kızlarım, B.Elvin ve N.Derin'e

Sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	İİ
BEYAN.....	İİİ
İTHAF.....	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	Xİİİ
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	XİV
ÖZET	XV
ABSTRACT.....	XVİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Yönetim ve Yöneticilik.....	5
2.1.1. Yönetici Desteği.....	7
2.2. Çalışma Arkadaşları ve Mesleki İlişkiler.....	11
2.2.1. Çalışma Arkadaşları Desteği.....	12
2.3. Örgütsel Destek.....	14
2.4. Sosyal Değişim Kuramı	19
2.5. Psikolojik İyi Oluş	21
2.5.1. Yönetici Destek Algısı ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.....	25
2.5.2. Çalışma Arkadaşları Destek Algısı ile Psikolojik İyi Oluş ilişkisi	26
2.5.3. Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik İyi Oluş ilişkisi	27
2.6. İş Performansı	28
2.6.1. Görev (Rol İçi) Performansı	31

2.6.2. Bağlamsal (Rol Dışı) Performans	33
2.6.3. Yönetici Destek Algısı ile İş Performansı İlişkisi.....	35
2.6.4. Çalışma Arkadaşları Destek Algısı ile İş Performansı İlişkisi.....	36
2.6.5. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı İlişkisi.....	36
2.6.6. Psikolojik İyi Oluş ile İş Performansı Arasındaki İlişki	38
2.7. HEMŞİRELİK ALANINDA YÖNETİCİ, ÇALIŞMA ARKADAŞLARI, ÖRGÜTSEL DESTEK, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ PERFORMANSINA YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR	39
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi	43
3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	43
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
3.4. Veri Toplama Araçları	48
3.5. Verilerin Toplanması	51
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	52
3.7. Araştırmanın Etik Yönü.....	53
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	53
4. BULGULAR.....	55
4.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Ait Bulgular.....	55
4.2. Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Destek, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansı (Bağlamsal ve Görev) Ölçeği Güvenirliğine İlişkin Bulgular	57
4.3. Yönetici Desteği, Çalışma arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Ölçeğinden Alınan Puanların Karşılaştırılması	59
4.4. İş Performansı Ölçeğinden Alınan Puanların Karşılaştırılması	64
Demografik özelliklere göre, iş performansı (bağlamsal ve görev boyutunda) arasındaki ilişkiler karşılaştırılmış olup (Tablo 4.6)'da gösterilmiştir.....	64

4.5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden Alınan Puanların Karşılaştırılması	69
Katılımcıların demografik özellikleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiler analiz edilerek karşılaştırılması yapılmış ve (Tablo 4.8)'de gösterilmiştir.	69
4.6. Ölçekler Arasındaki İlişkiler	71
Çalışmada yer alan Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeği Puanları ile İş Performansı (Bağlamsal ve Görev Alt boyutunda) ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar (Tablo 4.10)'da gösterilmiştir.	71
4.7. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği İçin Regresyon Analizi Uygulamaları.....	74
Bu bölümde, psikolojik iyi oluş ölçeği ile iş performansı (bağlamsal ve görev performansı), yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.	74
4.7.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı Üzerine İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Etkisinin Regresyon Analizi.....	74
4.7.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı üzerine Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeği Puanlarının Etkisinin Regresyon Analizi.	75
4.8. İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları İçin Regresyon Analizi Uygulamaları	76
4.8.1. İş Performansı Ölçeği Görev Performansı Puanı üzerine Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği puanlarının etkisinin regresyon analizi;	77
4.9. Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	78
4.10. Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi ...	80
4.11. Modelin Hastanelere Göre İncelenmesi.....	82
5. TARTIŞMA	95
5.1. Veri toplama aracından elde edilen ölçümlerin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bulguların tartışılması	95

5.2. Katılımcıların veri toplama aracında yer alan ölçeklerden aldıkları puan ortalamalarına ilişkin bulguların tartışılması	96
5.3. Katılımcıların veri toplama aracında yer alan ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki ilişkilere yönelik bulguların tartışılması	98
5.3.1. Sosyodemografik ve mesleki özelliklerin tartışılması	100
5.3.2. Mesleki Özelliklere İlişkin Bulguların Tartışılması.....	105
5.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	112
5.4.1. Algılanan Yönetici, Çalışma Arkadaşları, Örgütsel Destek Algısı ve İş Performansı	113
5.4.2. Algılanan Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısı, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş	114
5.4.3. Psikolojik İyi Oluş ve İş performansı	117
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	120
KAYNAKLAR	124
FORMLAR	148
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....	180
ÖZGEÇMİŞ	181

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-3: Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar	35
Tablo 3-2: Hastanelere Ait Bilgilerin Dağılımı	47
Tablo 3-3: Araştırmada Kullanılan Ölçekleri Tanıtıcı Tablo	51
Tablo 3-4: Kullanılan İstatistiksel Analizler.....	52
Tablo 3-5: Araştırma Değişkenlerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	53
Tablo 4-1: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Dağılımları	55
Tablo 4-2: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı	56
Tablo 4-3: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Performans Alt Boyutlarının Ölçek Puanları ve Güvenilirliklerinin Dağılımı	57
Tablo 4-4: Yaş, İş Deneyimi ve Kurumda Çalışma Süreleri ile Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeğinden Alınan Puanlar Arasındaki İlişkinin Dağılımı	60
Tablo 4-5: Demografik Özelliklere Göre Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeklerinden Alınan Puanların Dağılımı	60
Tablo 4-6: Mesleki Özelliklere Göre Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı	62
Tablo 4-7: Yaş, İş Deneyimi ve Kurumda Çalışma Süreleri ile İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanlar Arasındaki İlişkinin Dağılımı	65
Tablo 4-8: Demografik Özelliklere Göre İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Dağılımı	65
Tablo 4-9: Mesleki Özelliklere Göre İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Dağılımı	67
Tablo 4-10: Yaş, İş Deneyimi ve Kurumda Çalışma Süreleri ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden Alınan Puanlar Arasındaki İlişkinin Dağılımı.....	69
Tablo 4-11: Demografik Özelliklere Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı	69
Tablo 4-12: Mesleki Özelliklere Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı	70
Tablo 4-13: İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin Dağılımı	72

Tablo 4-14: Yönetici, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçek Puanları ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişkinin Dağılımı	73
Tablo 4-15: İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişkinin Dağılımı	74
Tablo 4-16: İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı İle İlişkilerinin Dağılımı	75
Tablo 4-17: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Puanlarının Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı İle İlişkileri	75
Tablo 4-18: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının İş Performans Ölçeği Bağlamsal Performans Puanı İle İlişkileri	76
Tablo 4-19: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının İş Performans Ölçeği Görev Performansı Puanı ile İlişkileri (N: 1056)	77
Tablo 4-20: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	78
Tablo 4-21: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	80
Tablo 4-22: Özel Üniversite Hastanelerinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği Ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	82
Tablo 4-23: Özel Hastanelerde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	84
Tablo 4-24: Kamu Üniversitesi Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	85
Tablo 4-25: Devlet Hastanelerinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	87

Tablo 4-26: Özel Üniversite Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	88
Tablo 4-27: Özel Hastanede, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi.....	90
Tablo 4-28: Kamu Üniversitesi Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi	91
Tablo 4-29: Kamu Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi.....	93
Tablo 5-1: Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlar.....	119

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1: Yönetici Desteğinin Çekirdek Formu	9
Şekil 2-2: Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri ve Kuramsal Temelleri	24
Şekil 3-1: Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	46
Şekil 4-1: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı.....	58
Şekil 4-2: Psikolojik İyi Olma Ölçeği Toplam Puan Dağılımı	59
Şekil 4-3: İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Dağılımı	59
Şekil 4-4: Yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek algısı ile İş Performansı (bağlamsal) ilişkisinde psikolojik İyi Oluşun aracı etkisinin grafiği	80
Şekil 4-5: Yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek algısı ile İş Performansı (görev) ilişkisinde psikolojik İyi Oluşun aracı etkisinin grafiği	82
Şekil 5-1: Doğrudan, Düzenleyici ve Aracı Etki Modelleri	44
Şekil 5-2: Temel Aracılık Modeli	45

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

PİÖÖ: Psikolojik İyi Oluş

Ark.: Arkadaşları

Ort.: Ortalama

YEM : Yapısal Eşitlik Modellemesi

Cronbach's α : Cronbach's Alfa İç Tutarlık Katsayısı

JCI: Joint Commission International



ÖZET

Tiryaki Şen, H. (2018). Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Ad. Doktora Tezi. İstanbul.

Kurum içindeki yönetim tarzı ve yapısı, çalışanların işe bağlılığını, iş stresini, psikolojik iyi oluşlarını ve iş doyumunu düzeylerini etkileyebilmektedir. Çalışma, hastanelerde görev yapan hemşirelerin algıladıkları, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının, psikolojik iyi oluş ve iş performansına etkisinin belirlenerek, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının, iş performansına etkisi üzerinde psikolojik iyi oluşun aracı rolünün sınanması amacıyla planlanmıştır. Tanımlayıcı ve metodolojik tipteki çalışmanın evrenini, 2016 yılında, İstanbul’da bir özel ve bir kamu hastanesi ile bir özel ve bir kamuya bağlı üniversite hastanesi olmak üzere dört hastanede çalışan 1911 hemşire oluşturmuş, veriler araştırmaya katılmayı kabul eden 1056 hemşireden elde edilmiştir. Veriler “Katılımcı Bilgi Formu, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği, Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde tanımlayıcı, ilişki arayıcı, psikometrik analizler ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (Lineer Regresyon Analizleri ve Sobel Test) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, yaş ortalaması $30,69 \pm 7,53$ yıl olup, %63,8’i lisans mezunu, %31,5’i 2-5 yıllık çalışma deneyimine sahiptir. Katılımcıların, Yönetici Desteği Ölçeği, Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği ve Örgütsel Destek Ölçeği puan ortalamalarının orta düzeyin üzerinde, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Performansı (Bağlamsal ve Görev) Ölçeği puan ortalamalarının ise iyi düzeyde olduğu bulunmuştur. Kadınların, çalışma arkadaşları, iş performans ve psikolojik iyi oluş puan ortalaması erkeklere göre; çalışma şekli gündüz olan hemşirelerin örgütsel destek ve yönetici desteğinden aldıkları puan ortalaması vardiyalı çalışanlara göre istatistiksel olarak yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$). Psikolojik iyi oluşun, yönetici desteği ile iş performans (bağlamsal ve görev performans boyutunda) arasındaki ilişkide aracı rol üstlenmediği saptanmıştır ($p > 0,05$). Çalışma arkadaşları desteği ile bağlamsal performans arasındaki ilişki üzerine psikolojik iyi oluşun kısmi aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($z = 3,034$; $p = 0,002$). Örgütsel destek ile bağlamsal performans ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun tam aracı etkisinin olduğu ($z = 2,848$; $p = 0,004$); algılanan örgütsel destek puanı ile görev performans ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun kısmi aracı etkisinin olduğu ($z = 4,373$; $p < 0,001$) belirlenmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel destek ile çalışma arkadaşları desteğinin bağlamsal ve görev performans üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun belirleyici bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda örgütsel destek ile çalışma

arkadaşları desteğinin güçlendirilmesi, hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performansı çıktılarına olumlu katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici Destek Algısı, Çalışma Arkadaşları Desteği, Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş, İş Performansı, Hemşirelik.



ABSTRACT

Tiryaki Şen, H. (2018). Effects of Percieved supervisor, co-workers and organizational support on psychological well-being and job performance of nurses. İstanbul University, Institute of Health Science, Department of Nursing Administration. Doctoral Dissertation. İstanbul.

Management style in institution and institutional frame affect work commitment of workers, work stress and psychological well-being and work satisfaction of workers. This study was planned so as to determine effects of perceptions of supervisor, co-workers and organizational support on psychological well-being of nurses and job performance and to test mediation role of psychological well-being in effects of perceptions of supervisor, co-workers and organizational support on job performance. Universe of the study, descriptive and methodologic type, is formed from 1911 nurses who worked in four hospitals including one private hospital, one public hospital and two university hospital, one of them was private hospital the other was public hospital, in Istanbul in 2016. Data of study was obtained from 1056 nurses who accepted to participate in study. Data was collected with participant information form, perceived supervisor support scale, perceived co-workers support scale, perceived organizational support scale, psychological well-being scale and job performance scale. Descriptive, relationship searcher and psycometrical analysis and structural equation moel Testdelling (Lineer Regresyon Analysis and Sobel Test) were used in statistical analysis of data.

Average age of nurses who participated to study was $30,69 \pm 7,53$ and 63,8% of them had bachelor's degree and 31,5% of them had 2-5 years working expriences. It was found that average points of paticipants in Supervisor Support Scale, Co-worker Support Scale and Organizational Support Scale were above mediocre , psychological well-being scale and job performance scale (Contextual and Task) average points were in good level. It was found that average points of women of Co-workers, jop performance and psychological well-being were stastistically higher than men and average points of day shift nurses of organizational support and supervisor support were statistiacally higher than average points of shift working nurses ($p < 0,05$). It was determined that psychological well-being didn't play in mediation role on relationship between supervisor support and job performance (contextual and task performance)

($p>0,05$). It was determined that psychological well-being were partial effective on relationship between co-workers support and contextual performance ($z=3,034$; $p=0,002$). It was determined that psychological well-being were overall mediational effective on relationship between organizational support and contextual performance ($z=2,848$; $p=0,004$), partial mediational effective on relationship between point of perceived organizational support and task performance ($z=4,373$; $p<0,001$).

According to findings of the study it was determined that psychological well-being was a determinant factor in effects of perceived organizational support and co-workers support on contextual and task performance. In this regard, enhancement of organizational support and co-workers support can contribute to outputs of psychological well-being and job performance of nurses positively.

Key Words: Percieved Supervisor Support, Co-workers Support, Perceived Organizational Support, Psychological Well-being, Job Performance, Nursing.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Hastaneler, amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeleri, sahip oldukları girdileri etkin kullanabilmeleri ve kendileri için en etkili faktörleri belirleyebilmeleri için çalışmalar yapmak zorundadırlar. Çünkü değişen çalışma koşullarının yanında, örgütsel süreçlerde de önemli değişimler yaşanmaktadır. Sağlık kurumları, sürekli değişen sağlık politikalarının yanında, yoğun rekabet ve çalışma ortamında varlıklarını sürdürebilmek için çalışanlarını destekleyerek örgütsel performanslarını sürekli artırmaya çalışmaktadır.

Günümüz çalışma koşullarında, çalışanların önem verdiği ve bir hak olarak gördüğü örgütsel destek, kalite, verimlilik, yaratıcılık, personel güçlendirme gibi yönetim anlayışını hastanelerin de benimsemesi zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca örgüt içi çalışanların psikolojik iyi oluşu ve mutluluğu, bir birey olarak önemsendiklerini hissetmeleri çalışma hayatı içerisinde vazgeçilmez bir koşuldur (Özdevecioğlu, 2003:117). Kaliteli ve etkili bir sağlık hizmeti sunulabilmesi için çalışanın kendisini çalışma ortamında iyi hissetmesi gerekmektedir. Bireylerin, kişilik özellikleri, nitelikleri, gereksinimleri, istekleri birbirlerinden farklıdır. Yoğun çalışma koşullarında; zaman, fiziki ortam, gruplar, sosyal imkanlar, yönetim tarzı gibi farklı durumlar nedeniyle de çalışanların ihtiyaçları farklılaşabilmektedir (Karakaya ve Ay, 2007:55; Turunç ve Çelik, 2010b:189). Bu koşullarda hemşireler, hastaların bakımında çok önemli bir rol oynamaktadır. Hemşirelerin, görev ve sorumluluklarının çok olması, farklı görevlerin verilmesi, gelişen teknolojilere hakim olma gerekliliği, iş güvensizliklerini yaşaması gibi pek çok zorluğu olan sağlık hizmeti sunumu, hemşirelerin çalışma ortamlarını güçleştirmektedir. Bu nedenle örgütler için mevcut durumlarının iyi olup olmadığını kontrol etmek önemlidir. Sağlık profesyonelleri arasında yer alan hemşireler, her şeyden önce halkın sağlık bakımı ile doğrudan ilgilenmektedir. Bu açıdan hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarını değerlendirmek örgütler açısından büyük önem taşımaktadır (Madhuchandra ve Srimathi, 2016:203).

Çalışma ortamının olumlu ya da olumsuz olması, örgütte bulunan değişkenleri büyük ölçüde etkilemektedir. Örneğin, örgütsel iklim, yönetim şekli, liderlik yapısı, iş özellikleri, çalışan görev uyumu, çalışanların özelliklerine bağlı olarak güçlendirme ya da yetkilendirme gibi pekçok faktör çalışanların psikolojileri ve performansları üzerine

etkilidir. Kurum içindeki yönetimin şekli ve yapısı çalışanların işe bağlılığına, iş stresine, çalışanların psikolojik iyi oluşlarına ve iş doyumu düzeylerine etkilidir. Katı ve otoriter yönetim, çalışanlar üzerinde bir baskıya sebep olurken, esnek ve katılımcı bir yaklaşım, çalışanlara kendi işlerine daha çok bağlı kalmalarını sağlayacak fırsatları sunan bir örgütsel iklimi yaratarak, çalışanların kendi potansiyellerini ortaya çıkaran ve psikolojik durumlarını daha iyi halde tutmaya yardımcı olacak çalışma ortamı sağlar. Örgütler, olayları ve bütün hareketleri kendi amaçları doğrultusunda düzenlediğinden çalışanlar kendi davranışlarını bu amaç doğrultusunda yönlendirmek ve devam ettirmek durumundadırlar. Çalışanlar işlerine kendilerini verdikleri zaman psikolojik durumları daha iyi olur. Bir kişi örgüte kendi ihtiyaç ve amaçları ile birlikte bağlandığı zaman örgütün hedefleri ile kişinin amaçları ve ihtiyaçları arasında ortak bir psikolojik durum oluşur. Örgütün kapasitesi ve yönetimi bu ihtiyaçları karşılar ve çalışanların örgüte kendisini vermesini sağlar. Bir çalışan kendi becerisi, bilgisi ve deneyimi ile çok çalıştığında, bir pozisyon elde etme ve ödül beklentisi içeren bir psikolojik durumdadır. İşe kendini verme durumu çalışanın ihtiyaç ve beklentisi doğrultusunda sunduğu hizmetten ne kadar geri dönüş aldığına bağlıdır (Şahin Rodoplu, Çubuk ve Uslu, 2014: 1).

Algılanan örgütsel destek, bir örgütün, çalışanlarının iyi hissetmelerini önemseyerek, katkılarına değer verilmesine yönelik olarak geliştirilen çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades, 2001:42). Örgütün çalışanlarını bir değer olarak kabul etmesi, mutluluklarını önemsemesi ve bunu hissettirmesi, çalışanların örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir (Turunç ve Çelik, 2010b:185). Örgütsel destek, çalışanların örgütün amaçlarına ulaşması için örgüte yardım etmeye zorunlu hissetmesini, örgüte bağlılıklarını arttırmakta ve geliştirdikleri performansın ödüllendirileceği beklentisini yaratmaktadır. Örgütün kendilerinin iyiliğine önem verdiğini düşünen çalışanlar, örgütün çeşitli faaliyetlerine katılmakla kalmayıp örgütsel bağlılık açısından güçlü bir duygu birikimi geliştirmektedir (Benlioglu, Baskan, 2014:38). Çalışanların, örgütleri tarafından desteklendiğini hissetmesi halinde çalışanın örgüte bağlılığı artacak ve en yüksek düzeyde performans gösterecektir (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014: 109).

Çalışanın yöneticisinden ve çalışma arkadaşlarından aldığı destek, örgütsel destek kadar önemlidir. Çalışanlar yöneticilerinin kuruma yönelik katkılarının farkında

olduklarını ve yöneticilerinin yaptıkları işleri değerli bulduklarını hissettiklerinde bu durumu yönetici desteği, aynı çalışma ortamında birlikte çalıştıkları kişilerden aldıkları desteği de çalışma arkadaşları desteği olarak algılamaktadırlar (Giray, 2013:72). Bu destek, örgütlerde verimlilik, üretkenlik, yaratıcılık ve yenileşme kalitesine etki eden önemli bir faktördür (İbrahim, 2014:71).

Çalışanların; yöneticileri, çalışma arkadaşları ve örgütlerinden destek gördüklerini hissettiklerinde bu durumun onların psikolojik iyi oluş halini etkileyebileceği öngörülmektedir. “Kişinin kendini olumlu algılaması, sınırlılıklarının farkında olarak kendinden memnun olması, diğerleriyle güvenli ve sıcak ilişkiler geliştirmesi, kişisel ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde çevreyi şekillendirmesi, özerk ve bağımsız hareket edebilmesi, yaşam amacının ve anlamının, kapasitesinin farkında olması ve bu kapasitesini geliştirmeye çalışması” psikolojik iyi oluş olarak tanımlanmaktadır (Özen, 2010:50-51). Psikolojik iyi oluş, hemşireler için hem eğitim süreçlerinde hem de çalışma ortamlarında çok önemlidir. Hemşireler, kaliteli hasta bakımını sağlamak için değişik seviyelerdeki zorluklarla dolu ve çok büyük farklılıklar içeren bir çalışma ortamında bulunmaktadır. Ayrıca ileri teknoloji kullanmak mecburiyetinde olmaları, zorlayıcı bakım sistemleri, olası hemşire sayısı azlığı ve iş gücü devir hızları ve tüm bunların sonucunda, duygusal tükenmelerle karşılaşabilecekleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle yaratıcılık, akademik ve klinik başarıları, streslerle başa çıkma kapasiteleri için psikolojik iyi oluşlarının yüksek düzeyde olması gerekmektedir (Ratanasiripong ve Wang, 2011:412).

Hastanelerde hemşire sayısının azalmasının nedenleri tükenmişlik, mutsuzluk, stres olduğunda, işe devam edenlerin hem fiziksel hem de mental sağlıklarının korunması önem kazanmıştır (Laschinger, Purdy, Cho ve Almost, 2006:22). Örgütsel desteğin, birinci basamak yönetici hemşirelerinin sağlık sonuçlarının performans sonuçlarını ve tutumlarını etkilediği ayrıca hemşirelerin kurumda kalmasına etki eden önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır Galletta ve ark (2014: 146). Diğer bir çalışmada, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki, yönetici ve çalışma arkadaşlarından alınan destek ile işte kalma niyeti arasındaki pozitif ilişki (AbuAlRub, 2010:200), çalışma arkadaşlarından gelen destek iklimi ile görev sorumluluğu arasında, iş doyumunu ve kaliteli bakımın iyileştirilmesi ile hemşirelerin işten ayrılma niyetini üzerinde pozitif etkisi olduğunu bildirmişlerdir (Orgambidez-

Ramos ve de Almeida, 2017:37). Psikolojik iyi oluşun yüksek olduğu örgütlerde iş gücü devir hızı azalmaktadır (Clausen, Hogh, Gomes Carneiro ve Borg, 2013:1301). Çocuk bakım sağlığı merkezinde yapılan bir çalışmada, örgütsel destek algısı, ödüllendirme ve yönetici desteğinin iş gücünü sürdürmede etkili olduğu gösterilmiştir (Smith, 2005:153).

Örgütlerin rekabet gücünü artıran önemli faktörlerden birisi de iş performansıdır. Mücadeleci ve kaynakları yeterli derecede sağlanan çalışma ortamlarında çalışanlar kendilerini daha kolay işe vererek en iyi performanslarını gösterirler. Bu durum örgütlerin çalışanlarına yeterli iş kaynakları sağlaması, sosyal destek ve çeşitli becerileri geliştirecek imkanlar sunması gerektiğini ortaya koymaktadır. Yönetim, çalışanların iş gereksinimleri ve kaynakları üzerine etki yapabilir ve böylelikle çalışanların kendilerini işe vermelerini ve performanslarını etkiler (Bakker, Tims ve Derks, 2012: 1360). İş performansı genel olarak rol içi (görev) ve rol dışı (bağlamsal) iş performansı olarak ele alınmaktadır. Görev ve bağlamsal performans her türlü iş için önemli bir performans boyutu olarak algılanır (Demerouti, Xanthopoulou, Tsaousis ve Bakker, 2014: 60). Psikolojik iyi oluşun, iş ve örgütsel performans üzerine etkisi olduğu gösterilmiştir (Daniels ve Harris, 2000:306). Yüksek düzeyde örgütsel destek hissetmeyen çalışanlar, rol içi ve rol dışındaki işleri kendilerinden beklenen şekilde yapmama eğilimi içerisine girmelerinden dolayı iş performansları düşmektedir (Michael, Evans, Jansen ve Haight, 2005:306). Konuyla ilgili bilimsel yazınlar incelendiğinde, hemşirelerin, sosyo demografik özellikleri ile algılanan yönetici, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısının, psikolojik iyi oluşları ve iş performanslarının değişip değişmediği ve yönetici, çalışma arkadaşları desteği ve algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerine olan etkisine değinilmediği görülmüştür. Bu bağlamda konunun, ilk kez ele alınması nedeniyle hemşirelik bilimsel bilgi üretimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu doğrultuda araştırma, algılanan yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel desteğin hemşirelik meslek üyeleri özelinde hemşirelerin psikolojik iyi oluş ve iş performanslarına etkisinin belirlenmesi amacıyla “tanımlayıcı ve metodolojik” tasarımda planlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

Günümüzde sağlık alanında yaşanan hızlı değişimler sağlık bakım hizmetlerinin verilmesinde güçlükler yaşanmasına neden olmaktadır. Sağlık politikalarında meydana gelen değişiklikler neticesinde geleneksel yöntemle sağlık bakımı ve tedavisi yerine, çağdaş, yaratıcı, verimli ve etkili yöntemlerin geliştirilmesinin gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Hastanelerin bu değişikliklere uyum sağlayabilmesi ve kurumsal varlıklarını sürdürebilmeleri için yöneticilerine ve sağlık çalışanlarına büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu bağlamda güçlü bir yönetim ve yöneticiye gereksinim duyulduğu kadar kurum çalışanlarının çalışma arkadaşları ve örgütsel desteğe de ihtiyaç duydukları göz ardı edilemez bir gerçektir. Çalışanlara sağlanan bu destekler, çalışanların öznel ve psikolojik durumlarının iyi olmasına, mutlu olmalarına, çalıştıkları örgütlerine ve birlikte çalıştığı arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumlu algılar üretmelerine, örgütün verimliliğini arttırmak için ekstra çaba sarfetmelerine, örgütsel bağlılık gibi birçok olumlu sonuçlara neden olduğu aşikardır. Çalışma ortamlarında çalışanların iş performansını, yönetici, çalışma arkadaşları, örgüt, kişinin psikolojik durumu ve kişisel değişkenler etkileyebilmektedir. Bu bölümde sırasıyla yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, örgütsel destek, psikolojik iyi oluş, iş performansı (bağlamsal ve görev performansı) ve değişkenler arasındaki ilişkilere değinilecektir.

2.1. Yönetim ve Yöneticilik

Yönetim kavramının kökeni eskilere dayanmakta olup (Koçel, 2003:15) birçok tanım yapılmıştır. Yönetim, “bir grup insanın, belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirilmesi, aralarındaki iş bölümü, işbirliği ve eşgüdümün sağlanması çabalarının toplamı (Tatar Baykal, Harmancı Seren, 2014: 49); birden fazla kişinin varlığıyla ortaya çıkan ve bu yönüyle ekonomik işlerden ayrılan bir grup etkinliği” olarak tanımlanabilmektedir (Koçel, 2003:15-16). Yöneticilik kavramı ise, “yönetim alanında birikmiş bilgi birikimini kullanarak, başkalarıyla çalışarak ve başkaları aracılığıyla birimleri amaçlarına ulaştırma uğraşısı olarak tanımlanırken, yönetici ise, bu birikmiş bilgiye kendi bireysel beceri ve yeteneklerini de katarak, yöneticilik işini yapan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2003:23-24). Yöneticiler, örgütsel amaçlara ulaşmak için belirli bir zamanda insan, sermaye, hammadde, bilgi, teçhizat/malzeme gibi birçok unsuru bir araya getirmek zorunda olup, buna ilişkin iş ve işlemleri yürütürken teknik,

insan ilişkileri ve kavramsal becerilerini kullanmaktadırlar (Tatar Baykal, Harmancı Seren, 2014:51-52).

Bu becerilerden biri olan insan ilişkileri becerileri kapsamında yöneticiler ve çalışanlar ile çalışma arkadaşları arasındaki ilişkilerin güçlenmesi ancak ögütlerdeki ekip temelli çalışma grupları içerisinde oluşan güvenin artmasıyla kendini gösterir (Al Shaar, Khattab, Alkaied ve Manna, 2015:500). Yöneticiler ile olan ilişkiler çalışma ortamında kişinin güvenli hissetme algısına doğrudan etki yapar. Yöneticiler ile iyi ilişkiler ve yönetici desteği psikolojik güven hissini ve algısını teşvik eder ve çalışanın yaratıcılığını arttırır. Destek verici bir çalışma ortamını teşvik eden yönetici, özellikle çalışanların hislerine ve gereksinimlerine dikkat göstererek olumlu bir geri dönüş sağlar ve çalışanların becerilerini geliştirmelerini teşvik ederek çalışma ortamlarındaki problemleri çözmede başarılı olur. Yönetici desteği çalışanların kendilerini tanımlarını ve kendilerini işlerine vermelerini teşvik eder. Çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkinin çalışanlarla kendi arkadaşları arasındaki ilişki kadar iyi olması iyi bir psikolojik durum yaratır ve çalışanların işe ve örgüte kendilerini vermelerine yardımcı olur (Ariani Wahyu, 2015: 35).

Çalışanların çalışma isteği, yönetim tarafından harekete geçirildiği süreçte çalışan örgüte faydalı olur (Akçakaya, 2004:188). Örgütün başarıya ulaşması için temel unsurlardan birisi de, çalışanın yeterliliğinin yanında çalışmaya istekli olmasıdır. Yeterlilik, bir işi yapabilmek için gerekli beceri, bilgi ve donanıma sahip olmaktır. Çalışmaya isteklilik ise, bireyin kendisi ile alakalı ve kendisinden kaynaklı bir durum olmakla birlikte aynı zamanda çalışma ortamında nasıl yönetildiği ile de ilişkilidir (Karakaya ve Ay, 2007:57). Yöneticilerin, çalışanların iş performansını artırmada özel bir yeri vardır. Bu nedenle yöneticiler, çalışanların yüksek performans göstermeleri için yapmaları gereken uygulamaların başında çalışanların işinden doyum sağlamaları, memnun ve mutlu olmalarını sağlayacak şartları oluşturmaları gerekmektedir. Huzurlu ve mutlu bir çalışma ortamı sağlanan çalışan, sadece görev tanımında bulunan işleri yapmaz, diğer çalışanların işlerini kolaylaştırıcı şekilde davranır, rekabet ortamında örgütünün amacına ve örgütün sosyopsikolojik ortamına destek olacak rol dışı gönüllü faaliyetleri yerine getirir (Bağcı, 2014: 59).

2.1.1. Yönetici Desteği

Yönetici desteği, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmek için önemli ve kritik bir konudur. İşletmelere değer katmak için yeniliği etkileyen kararların alınmasında, fırsatların değerlendirilmesinde ve kullanımında yönetimin yaşamsal rolü vardır (Al Shaar, Khattab, Alkaied ve Manna, 2015:500). Yönetici desteği, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki etkileşimin bir göstergesi olup, grup bütünlüğü, çalışma arkadaşları arasındaki ilişkilerin bir çıktısı gibi görev yapmaktadır (Steinhardt, Dolbier, Gottlieb ve McCalister, 2003:383). Yönetici kelimesi, “yöneten kişi” demektir, yönetmek kelimesinden türetilmiştir. Alan yazında yönetim, “örgüt amaçlarına etkin ve verimli olarak ulaşabilmek için planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ilişkin bir süreç, kavram, ilke, teori, model ve tekniklerin uygulanması yönüyle bir bilim; sistematik ve bilinçli bir şekilde uygulanmasıyla da bir sanattır” biçiminde ifade edilmektedir (Ertürk, 2013: 10-11). Yönetici, çalışanlar vasıtasıyla örgütün amaçlarına ulaşmak için çalışan kişidir. Yöneticinin, örgütün kısıtlı kaynaklarından faydalanabilecek bilgiye sahip, insan faktörünü nitelikli çalışmaya yönlendirecek bilgi ve beceriye sahip bir kişi olması beklenir. Bu sebeptendir ki yönetici, davranış bilimlerindeki gelişmeleri güncel olarak takip edebilen, örgütte olumlu bir hava yaratarak insancıl bir ilişki kurulmasını sağlayan, liderlik kapasite ve yeteneğine sahip bir kişi olmalıdır. Çalışanlara değer verildiğinin hissettirilmesi ve alınacak kararlara görüşlerinin dahil edilmesi yöneticinin örgütteki gücünü ortaya koyar. Geleceğe ilişkin plan ve programların çalışanlarla paylaşılması, yöneticinin görüşlerinin örgüt tarafından benimsenmesine ve yapılacak olan çalışmalarda istekli olunmasına yardımcı olmaktadır. Bu durum çalışanların, yöneticileriyle aynı duyguları ve görüşleri paylaşmalarına neden olmaktadır. Yöneticiler, iki gruba ayrılmaktadır. Bunlar; otoriter ve demokratik yöneticidir. Otoriter yönetici, örgütte tek karar mekanizması olan araştırma ve tartışma yapılmasına izin vermeyen, çevresindekilere sürekli emir vermekten mutlu olan, çalışanlarına karşı güveni az olan hemen her konuda kendisinden izin alınması gerektiğini düşünen, yetki devretmekten hoşlanmayan, hata aramaya çalışan, motivasyonun önemine inanmayan ve bunları örgütün verimliliğini artırmak için kullanamayan bir kişidir.

Demokratik yönetici ise, hem kendine hem de çalışanlarına ve örgüte güvenmekten kaçınmayan, bir karar alınmadan önce çalışanların görüşünü alan, gereksinimleri doğrultusunda çeşitli alternatifleri tartışan, paylaşmaktan mutluluk

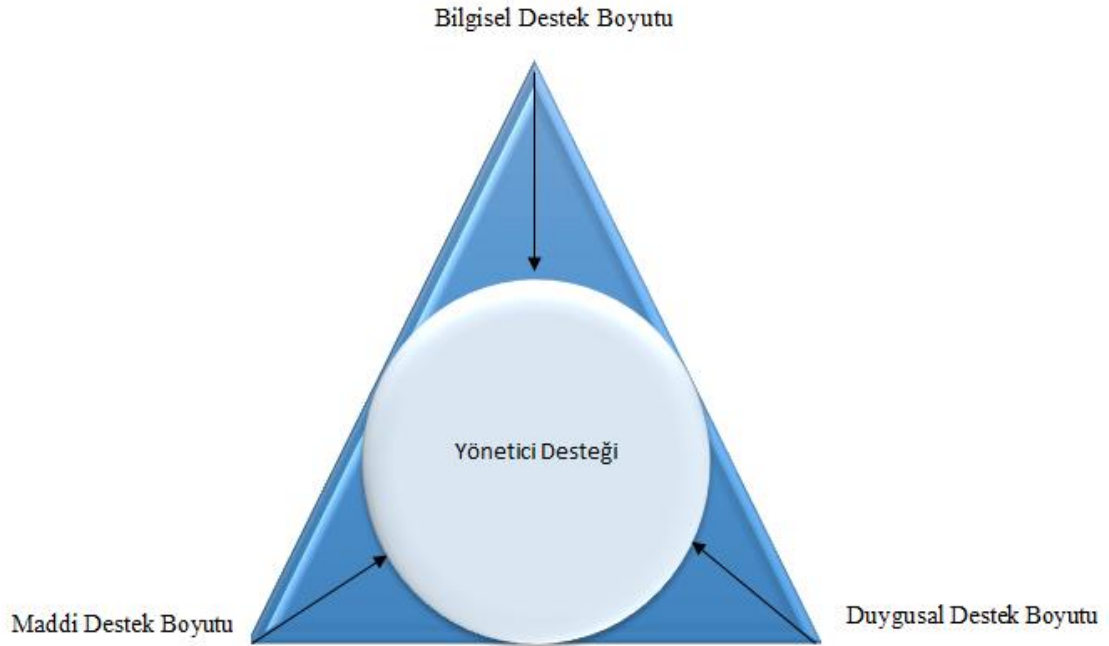
duyan, maddi ve manevi özendiricileri çalışanların motivasyonlarında önemli olduğunu düşünen ve bunları kullanan bir kişi olarak tanımlanabilir (Demirhan, Kula ve Karagöz, 2014:288). Yapılan bilimsel araştırmalarda, çalışanların yöneticiler tarafından desteklenmesi gerektiği ve yapılan işlerin sonucunda önemsenmelerinin beklenildiği belirlenmiştir (Aksoy ve Arslan, 2016: 57). Yönetici desteği, bir örgütte görev yapan yöneticinin sorumlu olduğu çalışanları ve onların örgüte sağlayacakları katkının değerlendirilmesini kapsayan bir terimdir (Aksoy ve Arslan, 2016: 57). Yönetici desteği çalışana ilk yönetici tarafından sağlanan destek olarak tanımlanmaktadır. Yönetici desteğinin temeli sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Sosyal değişim teorisi, kişilerarası ilişkiler ve güvenin altında yatan durumu ifade eder. Teorik olarak, insanlar, başkalarına hizmet sunmak, yardım sağlamak için görev veya yükümlülük sağlayacakları ilişkiler kurarlar. Yönetici ile iyi bir ilişkinin kalitesi, yöneticiye güven yaratacaktır. Genel olarak, yönetici astıyla iyi ilişkiler kurar. Yöneticiler genelde astlarına örnek olurlar. Yöneticiler, örgütün değerlerini astlarına öğretir ve çalıştığı örgüt hakkında sürekli konuşan doğal kaynaklardır (Ariani Wahyu, 2015: 36). Çalışanlar yöneticilerinden ilgi ve destek beklemektedir. Yöneticiler, çalışanları değerlendirme ve yönlendirmeden ve bunun yanında çalışanları işlerine ilişkin desteklemekten sorumludurlar (Eisenberger vd, 2002: 565).

Başka tanımlara göre yönetici desteği;

- Çalışanların yönlendirilmesi, cesaretlendirilmesi ve onlara değer verilmesi ile ilişkilidir (Kale, 2015: 105).
- Çalışanların performanslarını artırmaları için gereksinim duyduklarının karşılanmasıdır.
- Çalışanların sorunları ile ilgilenilerek destek sağlanması ve çalışmalarını teşvik edilmeleridir. (Aksoy ve Arslan, 2016: 57).

Bhanthumnavin (2000) yönetici desteğini, yönetici ile çalışan arasındaki pozitif iş ilişkileri olarak tanımlar ve bu desteğin üç boyuttan oluştuğunu ifade eder. Bunlar; bilgisel, maddi ve duygusal destektir. Bhanthumnavin (2000) yönetici desteğinin çekirdek formunu aşağıdaki şekildeki gibi vermiştir.

Şekil 2-1: Yönetici Desteğinin Çekirdek Formu



“Şekil 2-1: Yönetici Desteğinin Çekirdek Formu- Bhanthumnavin (2000)’den”

- **Bilgisel destek boyutu:** Çalışma gruplarında bilgi desteği, işle ilişkili içerik üzerine odaklanır. Çalışanların işteki verimliliğini artırmak için yetenek, bilgi, ödül, ceza, geribildirim, nitelik olarak tanımlanabilir.
- **Maddi destek boyutu:** çalışan gruplarında ihtiyaç duyulan yönetici desteğinin önemli başka bir şeklidir. Maddi destek boyutu; yardım sağlama, destekleme, zaman, maddi kaynak, ihtiyaç duyulan hizmetler ve finansal yardımlar çalışanların amaçlarına ulaşmalarını destekleyecek yardımı almalarını ifade eder.
- **Duygusal destek boyutu:** Aile ve sağlık alanında sosyal destek; kaliteli bir yaşamın gelişmesi için desteğin önemli bir formu olarak duygusal boyuta odaklanmaktadır. Bununla birlikte çalışanların algıladığı duygusal destek, önemli olsa da özellikle çalışanların iş motivasyonu ve iş yaşamının kalitesi açısından bakıldığında daha çok önemlidir (Bhantumnavin, 2000: 157-160).

Yönetici desteğinin derecesi çalışanların performansına doğrudan etkilidir. Bu destekte yöneticinin çalışan performansını kolaylaştırmasında en önemli rolü ana kaynakların sağlanmasıdır. Örneğin ekipman ve eğitim gibi. Bu şekilde bir kolaylaştırıcılığın olmadığı algısı, genel olarak iş gücünün yüksek düzeyde rol

çatışmasını yansıtır. Bu durumda yöneticiler yeterli bir kaynak sağlamadığı zaman, çalışanlar ne yapacağını bilse bile verilen yönetsel bir görevi yapamazlar. Eğer çalışanlar, kendi yöneticilerini çok sorgulayıcı olarak algıladıklarında, hizmeti alanların isteklerini karşılamaya yardımcı olabilecek bazı çözümleri uygulama riskini almayacaklardır. Böylelikle rol çatışması olasılığı da artacaktır. Benzer şekilde destek vermeyen üst kademe yöneticiler alt kademedeki yöneticilerle de iletişim kurmayı beceremeyeceklerdir. Eğer bir çalışan, istenilen performans ile ilgili bilgilerin, bu performansı karşılayacak yöntemlerin ve performansla ilgili devam eden olayların bilgilerin geniş bir şekilde kendisine verilmediği algıdaysa, belirsizlik gelişecektir (Babin ve Boles, 1996: 60). Wager, Fieldman ve Hussey (2003) tarafından yapılan çalışmada, yönetici desteğinden mahrum bırakılan çalışanların kan basıncı düzeyleri destek alanlara göre çok düşük seviyede çıkmış ve koroner kalp yetmezliği açısından riskli hasta grubu olarak belirlenmiştir. Yöneticiler, tüm fiziki ve psikolojik etmenlere rağmen çalışanların örgütte daha sağlıklı olmalarını sağlayacak kişilerdir (Akt.: Aksoy ve Arslan, 2016:58).

Çalışanların, yöneticileri ile ilgili algı ve davranışlarını, örgütleri hakkındaki algı ve tutumları dışında örgütsel çıktılar etkileyebilir (Maertz, Griffeth, Campbell ve Allen, 2007:1071). Yapılan bazı araştırmalarda, yönetici desteği ile çalışanların iş doyumu arasında güçlü bir ilişki olduğunu, yönetici desteğinin, çalışanların örgüte bağlılığını arttırdığını ifade etmektedir (Latif ve Gulzar, 2011:57).

Blau'ya (1964) göre çalışanlar, karşılıklı iletişimde bulundukça çevreleriyle de uygun temaslar kurarak karşılık verirler. Genellikle çalışan ve örgüt ilişkisinde, çalışanların örgüte karşı tavır ve davranışları, çalışan ve yönetici ilişkisinde ise daha çok yöneticinin tavır ve davranışları belirleyicidir. Genel olarak yöneticiler, örgütün birer temsilcisi olarak görülmektedir. Çalışanların algısı, örgüt ve yönetici algılarının karışımıdır. Yöneticinin davranışları çalışanların örgütü anlamasını ve onların davranışlarını etkiler. Çalışanların örgütün değerlerini anlaması ve ona uyum sağlaması, örgüte bağlılığı, yöneticinin hareketlerine çok daha duyarlıdır. Bu süreç uzun süreli bir ilişkide çok daha güçlü olmaktadır. Ama bir kere zarar görürse onarılması oldukça güçtür (Wang, 2014: 213).

Yönetici destek algısı, emniyetli davranışları geliştirici bir iklim yaratmakta anlamlı bir etkiye sahiptir. Özellikle birinci basamak yöneticilerin rolü, çalışanların

uygulaması esnasındaki güvenlik ve sağlık politikalarının ve süreçlerinin onlara anlatılması şeklinde tanımlanmıştır. Yönetici destek algısı, çalışanların sağlık ve güvenlik politikalarına farkındalıklarını artırmakta ve çalışanların bu politikalara uyumlu olarak çalışmalarına sebep olmaktadır (Na Puah, Dar Ong ve Ying Chong, 2016: 334).

Yönetici desteğinin, iş stresi ve iş doyumu ile doğrudan ilişkisi vardır. Gerekli kaynakların çalışanlara sunulması ve çalışanların işle ilgili stresle başetmesi için onlara yardımcı olunması yönetici desteğinin unsurlarıdır. Duygusal tükenme, kişisel hedeflere yeterince ulaşamama ile rol belirsizliği, rol çatışması, rol yüklenmesi ve gelecek belirsizliği arasında ilişki vardır. Yönetici desteği ne kadar yükseğe iş doyumu da o kadar yüksektir. Yönetici desteği, iş stresini azaltarak iş doyumuna etki yaptığı gibi bir kişinin kendi iş çevresini çok daha olumlu olarak değerlendirmesini sağlayarak doğrudan da etki yapmaktadır (Steinhardt ve ark. 2003:383). Yöneticilerin yanı sıra çalışanların birlikte çalıştığı arkadaşları ve arkadaşlatrı arasındaki mesleki ilişkileri de kişinin psikolojik iyi oluşunu ve iş performansını etkileyebilmektedir.

2.2. Çalışma Arkadaşları ve Mesleki İlişkiler

Kişiler arası sosyal ilişkilerin çalışma ortamına yansımaları, çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiyi etkileyen, örgütsel çevrenin sosyal yönünü ortaya koyan bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar, örgüt ortamındaki olumlu ilişkilerin çoğunlukla olumlu örgütsel çıktılara neden olduğunu ifade etmektedir. Çalışma ortamındaki arkadaşlık ilişkileri, bireylerde sosyal destek algısının oluşmasına, çalışanların kendilerine, meslektaşlarına, ekip arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgütlerine karşı güven duygularının gelişmesine neden olmaktadır. Ayrıca mesleki ilişkilerin olumlu olması bireylerin çalıştığı ortama uyum sağlamasına, yardım etme duygusunun gelişmesine, mutluluğun artmasına, çalışanların iş streslerinin azalmasına, çalışma ortamındaki belirsizlikleri gidermeye ve iş performanslarını arttırmaya faydası vardır (Alparslan, Çiçek ve Soydemir, 2015: 179-180).

Arkadaşlık ve mesleki ilişkilerin iyi olduğu örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığı ve böylece iş gören devir hızında düştüğü ifade edilmektedir (Morrison ve Nolan, 2007:33). Örgütlerde aynı kademede çalışanların birbirlerinden aldıkları destek, çalışanlara sosyal dayanışma ortamı sunması nedeniyle önemli bir mutluluk, motivasyon, moral ve güç kaynağıdır (Yoon ve Lim, 1999:923).

2.2.1. Çalışma Arkadaşları Desteği

Örgütsel geri çekme süreçleri ile ilgili bir kavram olan destek, bireylerin başkalarıyla kurduğu ilişkiler yoluyla mevcut ve potansiyel kaynakların toplamıyla ilişkili sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Mossholder, Settoon ve Henegan, 2005: 607). İşyeri sosyal desteği, “başkalarının eylemlerine yardım etme ya da yardım etmeme niyeti” olarak tanımlanmaktadır (Harris, Winkowski ve Brian 2007:150). İş bağlamlarında sosyal destek, bireylerin diğer örgüt üyelerinden aldığı ilgi ve değerlendirmeyi ifade eder (Ergün ve Sezgin Nartgün, 2017:125-126). Bu kurama göre, örgütleri tarafından, önemsenen, takdir edilen ve saygı gösterilen çalışanların sosyal beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda örgütün diğer çalışanları ile aralarında sosyal ağ geliştirerek iletişime açık bir rol statüsü sağladığı belirtilmektedir (Eisenberger ve ark. 1986:501).

Çalışma arkadaşlarının farklı amaçları ve her birinin birbirleriyle farklı ilişkileri vardır ve bu örgütsel anlamda önem arz etmektedir. Çalışma arkadaşları birbirlerine hiyerarşik olarak denktir ve birbirlerine hedeflere nasıl ulaşılacağı konusunda doğrudan bilgi ve tavsiye verebilir. Çalışma arkadaşları, “meslektaşların birbirlerine olan desteği ve mesleki anlamda bilgi, teknik ve beceri paylaşımı yazında meslektaş dayanışması” olarak da incelenmektedir (Çoban, 2005: 168). Birbirlerine gelişme, ilerleme için potansiyel fırsatlar hakkında bilgi verebilir, sosyal olarak iyi ve kötü iş davranışları hakkında birbirlerini zorlayabilirler. Çalışma arkadaşlarının birbirleri üzerinde formal bir avantajları yoktur sadece informal sosyal bir etki gösterirler (Raabe ve Beehr, 2003: 276). Çalışma arkadaşları desteği olan bir örgüt ortamında çalışanlar olumlu tutum geliştirerek verimliliklerini artırır (Ergün ve Sezgin Nartgün, 2017:125-126). Dolayısıyla, denetimin ve çalışma arkadaşları desteğinin iş performansı üzerindeki etkisi gibi kişilerin yaşam doyumuna da etkisi vardır (Kale, 2015:105). Çalışma arkadaşları desteği, aynı örgüt düzeyinde başkalarıyla olan ilişkilerden etkilenmektedir. Bu ilişkilere yönelik bulgular karışık olabilir çünkü işyeri sosyal desteğinin yapısı çok yönlüdür. Destek kaynağı, yönetici, danışman veya meslektaş olabilir. Örgütlerin çalışanlara yönelik olarak desteği;

- Bilgi,
- Değer biçme,
- Psikolojik veya davranışsal işlevlerini artırma,

- Danışmanlık ve duygusal destek sağlama,
- Görevlerini yerine getirmede uygun ortamı sağlama,
- Sosyal güç yapıları hakkında farkındalık sağlama gibi çeşitli kişilerarası davranışları içermektedir.

Bu bağlamda çalışma arkadaşları desteği, aynı çalışma ortamındaki diğer bireylerle etkileşimi içerir (Mossholder ve ark., 2005: 609; Kale, 2015:105). Yardım etme niyet ve davranışlarını kapsar (Harris ve ark., 2007: 150; Kale, 2015:105). Çalışma arkadaşları desteği, çalışanların birbirlerine bilgi ve uzmanlık paylaşımının yanı sıra teşvik ve destek sağlayarak görevlerinde birbirlerine yardımcı olmalarını içerir. Çalışanların çalışma arkadaşlarından gördükleri destek, bireylerin geri çekilme ve işyerinden ayrılma davranışlarını azaltmaktadır (Mossholder ve ark., 2005:609; Kale, 2015:105). Çalışma arkadaşları tarafından hoş tutulan kişiler çalışma ortamında kendilerini psikolojik olarak anlamlı ve değerli hissederler. Çalışanlar böylelikle çalışma arkadaşlarının kendileriyle ilgilendiklerini anlarlar. Onurlu, saygılı ve yaptığı katkıların fark edildiğini bilerek çalışan kişiler sadece kendi görevlerini uygulamakla kalmazlar, karşılıklı iletişimin anlamlı olduğunu da hissederler. Bu kişiler aynı zamanda sosyal birlik, sosyal kimlik rolünü de üstlenirler. Çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı iletişim bir aidiyet hissi geliştirir, sosyal kimliği güçlendirir ve anlamlı değerli olma hissini oluşturur. Çalışanlar arasındaki kişilerarası ilişkiler güvenli bir çalışma ortamını oluşturarak kişilerin psikolojik iyi oluşlarına destek sağlar (Ariani Wahyu, 2015:35). Çalışma arkadaşlarının, birbirlerinin iş yeri, deneyimleri davranışları ve kazanımları üzerinde anlamlı etkileri vardır. Çalışma arkadaşlarının etkisi yönetici etkisinden bağımsızdır ve çalışma ortamının sosyal ilişkilerinin doğası ve ne kadar güçlü olduğu ile tanımlanır. Çalışma arkadaşları rol algısının yani hangi zorunlulukların, görevlerin yapıp yapılmamasına dair inanışları, iş ile ilgili tavırları (örneğin, iş doyumu, işin içine girme ve örgütsel bağlılık), işi aksatma davranışlarına girme (örneğin, çabanın azaltılması, işe gitmeme, işi bırakma ya da ayrılma) ve bütün verimliliği (kişisel ve örgütsel) tanımlayıcı bir özelliktir (Dunstan ve MacEachen, 2013: 45). Çalışma arkadaşlarından yeterli derecede destek almadıkları zaman çalışanlar, stres oluşturuca faktörlerden doğan sağlık sıkıntıları açısından daha büyük risk taşırlar. Sosyal destek, akıl sağlığını korumada en kritik kaynaklardan biri olarak kabul edilmektedir. Stresi ortadan kaldırmak için çalışma arkadaşları desteğine ek olarak stresi daha başında

önlemeye yönelik bir cevap oluşturur. Aynı zamanda stres oluşturunca faktöre karşı alternatif çözümler sağlayan bir kaynak olarak etki yapar (McTernan, Dollard, Tuckey ve Vandenberg, 2016: 3). Çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden güçlü destek alındığı zaman, çalışanın stresini azaltarak iş çevresinin daha iyi bir ortam haline gelmesi mümkün olmaktadır ve bu iş doyumunu ve performansı artırmaktadır. Yöneticiler, çalışanların şikayetlerinin adresi olan bir pozisyonadırlar ve gerekli kaynakları onlara sunabilirler. Çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile ilişkilerde bulunan çalışanlar iş stresleri yüksek olsa bile genellikle işlerinde başarılı ve verimlidirler. Çalışma arkadaşları ve yöneticilerinin desteği çalışma ortamında psikolojik iyi oluş hali için önemli bir faktördür (Yang, Shen, Zhu, Liu, Deng, Chen ve See, 2016: 2). Günümüzün karmaşık süreçler izleyen çalışma ortamında çalışanların günlük görevlerini yerine getirirken bir takım halinde çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma arkadaşları kendi aralarında tehlikeler, olası riskler, daha önceki tecrübelerden alınan dersler ve güvenlikle ilgili kaygı verici durumlar hakkında konuştukları zaman bu durum çalışanların kendi arasında destekledikleri güvenlik ve sağlık içeren bir ortam yaratır (Na Puah, Dar Ong ve Ying Chong, 2016: 334). Literatüre göre (Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan, 2014:2, Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart ve Adis, 2015:18; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012:106); Emhan, Kula ve Töngür, 2013:56) çalışma ortamında yönetici ve çalışma arkadaşlarının yanı sıra örgütsel destek iş performansını sağlamada önemli bir yer tutmaktadır.

2.3. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, kişilerin örgüt içinde kendileri ile ilgili kişisel algı değerlerini etkileyen olumlu bir davranıştır (Çetin ve Alacalar, 2016:199). Çalışanların örgütüne karşı davranış ve tutumlarını etkileyen birçok neden bulunduğu, çalışanın bu davranışını tetikleyen nedenlerin örgütünden gelen destek ve motivasyonel faktörler olduğu ifade edilmiştir. Fakat bunun örgütün çalışanlarının psikolojik durumlarına, çalışanların çabalarına değer vermelerine, örgütleri tarafından mutluluklarının önemsenmelerine, beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesine göre değiştiğini vurgulamışlardır (Eisenberger ve ark., 1986:501)

Rhoades ve Eisenberger'e göre algılanan örgütsel desteğin, örgütlerin çalışanların katkılarını değerlendirecekleri ve genel olarak iyi oluşlarına önem verdikleri yönündeki genel inanç olarak tanımlanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698).

Algılanan örgütsel destek, tüm örgütsel politikaları etkiler. İstenilen çalışma şartlarını oluşturmak, yönetici desteği sağlamak, çalışma ortamında kabul edilen bir ödüllendirme ve adalet duygusunun olması kişisel saygıyı, güveni ve kişisel gelişmeyi arttırmaktadır. Böylelikle çalışanlar kendilerini daha az baskı altında hissetmekte, işlerinden daha fazla doyum sağlamakta ve daha iyi bir performans göstermektedir. Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanlarının iyi oluşu ve onların katkılarına verilen değerin nasıl olduğuyla ilgili çalışanların algısıdır. İstenilen örgütsel desteği sağlamada dört önemli faktör vardır; adil olmak, yönetici desteği ve örgütsel ödüllendirme ve çalışma koşullarıdır (Yaghoubi, Pourghaz ve Toomaj, 2014: 316). Örgütsel destek, çalışanların örgütten olumlu veya olumsuz olarak gördükleri davranışlara ilişkin algılardan oluşur. Örgütsel destek, sosyal değişim sürecini başlatır. Aynı zamanda çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılar ve örgütle daha fazla özdeşleşme ve bağlılık, örgütün başarılı olmasına yardımcı olma arzusu ve psikolojik iyi oluşun artması anlamına gelir (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart ve Adis, 2015: 2).

Örgütsel destek, kurumların girişimcilik hareketlerine olumlu katkı sağlamaktadır. Yeni kurum formasyonu, yeni çıktı, hizmet ve süreç yenilemesini içeren kurum girişimciliği örgütsel destek ve performans ilişkisinde çok güçlü bir aracı olarak görülmektedir (Antoncic ve Zorn, 2004: 5). Örgütsel destek, çalışanların işle ilgili olumlu duygularını yansıtan, onların kendilerini güvende hissetmelerini ve görevlerini kendi başlarına bitirmeye çalışmalarını sağlayan bir durumdur. Çalışanların kendi görevleri ile ilgili olumlu algılarını artırarak örgütün performans ve devamlılığına daha fazla etki etmelerini sağlar. Bilgi paylaşımı, iş birliği çalışanların iş doyumunu ve performansını arttırmaktadır. Bu işbirlikçi kültür örgütsel desteğin bir prensibidir ve iyi bir iş çevresiyle olumlu bir ilişkisi vardır (Alizadeh ve Cheraghalizadeh, 2015: 87).

Çalışma koşulları açısından örgütsel destek ve insan kaynakları uygulamaları çalışanlarda olumlu tavır ve davranışlar meydana getirmektedir. Adil uygulamalar, yönetici desteği, ödüllendirmeler ve istenilen çalışma koşullarının oluşturulması örgütsel destek algısıyla güçlü bir ilişki göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700; Benlioğlu ve Başkan, 2014: 38). Diğer taraftan örgütsel destek çalışanların örgüt içerisindeki çabalarını güçlendirmekte ve böylelikle örgütün amaçlarını karşılamak için daha fazla çaba göstermelerini sağlamaktadır. Desteğin düzeyi arttıkça çalışanlar daha fazla performans göstermektedir (Benlioğlu ve Başkan, 2014: 38). Yapılan çalışmalar

örgütsel destek ile çalışanların içsel ve dışsal motivasyon ve iş doyumu arasında anlamlı ilişkisi olduğunu göstermektedir (Eisenberger ve ark., 1986: 500). Örgütsel destek ya da örgütsel desteği görmeme algısı çalışanların örgüte karşı kişisel, insani duygu ve tepkileri ile gelişir. Çalışanlar örgütün yöneticilerinin hareketlerini sanki örgütün kendi hareketi gibi görürler, örgütün bu şekilde kişiselleştirilmesi birkaç faktörden oluşmaktadır. Bunlar;

- Örgütün kendi yöneticilerinin davranışları üzerine, hukuki, ahlaki ve finansal sorumlulukları olduğu fikri,
- Örgütün eskiden gelen işleyişi, gelenekleri, politikaları ve normlarının rol davranışlarının devamlılığını ve biçimini belirlediği fikri,
- Örgütün ve yöneticilerinin, çalışanların her birinin üstünde ayrı ayrı bir gücü olduğu fikridir (Eisenberger ve ark., 1986: 500).

Örgütsel destek algısı, örgütün çalışanlara karşı gösterdiği uygulamalardan etkilenmekle birlikte, çalışanların bu uygulamanın altında yatan örgütsel motivasyonu yorumlamasını da etkilemektedir. Bu durum çalışanların, olası bir hastalığında, yaptığı hatalarda, üstün performansında, örgütün adil bir ücret ödeme ve işi çalışanlar için anlamlı ve ilginç hale getirme niyetine gösterdikleri tepkileri içerir. Örgütsel destek algısı, örgütün amaçlarını karşılamak için daha fazla çaba sarfedilmesi sonucunda oluşan ödüllendirme ile birlikte çalışanların uzmanlığını artırmaktadır. Bu çabanın sonucunda oluşan uzmanlık getirileri ve duygusal bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarına ulaşmada daha fazla dikkat ve performans göstermesine yol açmaktadır (Eisenberger ve ark., 1986: 501).

Kısaca örgütsel destek algısı “çalışanların örgüte katkılarının değerinin bilinmesi ve mutluluklarının önemsenmesinin derecesine bağlı olarak geliştirdikleri algılar” olarak açıklanmaktadır (Taştan, İşçi ve Arslan, 2014:122). Çalışanlar, iş değiştirme ve işgücü devir hızını azaltmak için örgütten gelen saygı ve desteği hissetmek ihtiyacındadır. Başka bir tanıma göre örgütsel destek, çalışanların yaptıkları katkıların örgüt tarafından ne kadar değerlendirildiği ve çalışanların iyi halinin örgüt tarafından ne kadar önemsendiği ve değer verildiği hakkındaki toplam inanışlar olarak tanımlanmaktadır (Arshadi ve Hayavi, 2013:739). Yapılan çalışmalarda; güçlü bir örgütsel destek algısına sahip olan çalışan, örgütünde kendini güvende hissederek

örgütünün yanında olduğunu bilirken (Çetin ve Alacalar, 2016:199), örgütsel desteği yüksek kurumlarda çalışanların örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiği ve işlerinde daha doyumlu çalıştıkları görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701; Çolakoğlu, Çulha ve Atay, 2010:125). Ayrıca çalışanların, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamak ve örgütün iyiliği için dikkat göstermeleri gerektiği algısıyla örgütsel destek ile iş doyumu, görev performansı ve örgütsel vatandaşlık (Miao, 2011:105) arasında pozitif bir ilişki vardır (Latif ve Gulzar, 2011: 57). Bu da iş performanslarını yükselterek işe geç gelme ya da gelmeme, işten ayrılma oranlarının azalmasına etki etmektedir (Arshadi ve Hayavi, 2013:739). Başka bir çalışmada da, örgütsel desteğin çalışanların duygusal bağlılığına, özveri ve fedakarlığına ve işe katılımına etki eden stratejik insan kaynakları yönetimi ile olumlu bir ilişkisi olduğu (Glarino, 2013:6) ifade edilmektedir. Çalışanlar, devamlı olarak örgütün davranışlarını değerlendirir. Eğer bir davranış olumlu ve istenilen bir davranış olarak değerlendirilirse kendilerini yeterli, önemli ve değerli hissederler. Örgütün bu davranışları, örgütün çalışanlar hakkındaki bakış açısını açıklar (Arshadi ve Hayavi, 2013:740). Örgütsel destek, çalışanın mutluluğunu göz önünde bulunduran ve mutlulukta yükselmeyi hedefleyen bir örgütü yansıtır. Örgütsel destek, çalışanlar ile bir bağ oluşturur ve artan örgütsel destek çalışmalarda bir verimlilik sağlar. Örgütsel destek algısı örgütün çalışanlarına güven hissi verir. Devamlı olarak çalışanlar, örgütün onlara karşı destek verip vermediği ile ilgili inanışlar geliştirirler ve böylece olumlu örgütsel destek ve işle ilgili uygulamalar iş performansının artmasına olumlu etki yapar (Şahin Rodoplu, Çubuk ve Uslu, 2014: 2). Çalışanlar örgütü saygı gösterilmesi ve dikkate alınması gereken sosyal ve duygusal bir kaynak olarak görürler. Eğer örgüt, kendi çalışanlarına yüksek derecede saygı gösterip çalışanları dikkate alırsa çalışanların takdir, saygınlık hissi ve bağlılık gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılar hale gelir. Çalışanların kendi katkılarını değerlendiren ve kendi iyi oluşlarını göz önünde bulunduran algıların hepsi örgütsel destek algısını ifade etmektedir. Örgütsel destek algısı, çalışan ve iş veren arasında olan sosyal değişimin kalitesini yansıtır. Örgütsel destek algısı, çalışanların performans artarsa ya da istenilen davranışlar yapılırsa örgütün bunu farkedeceği ve ödüllendireceği inanışını güçlendirir (Al-Homayan, Shamsudin, Subramaniam ve Islam, 2013: 2606). Kurtessis ve ark. (2015)'de yapmış olduğu meta analiz çalışmasında, örgütsel destek algısının sonuçları olarak, rol performansı, psikolojik iyi oluş yer almaktadır. Ayrıca algılanan örgütsel destek ile çalışan örgüt ilişkisinde merkezi bir rol

oynadığı ve çalışanların psikolojik iyi oluşlarını ve örgütü olumlu yönlendirmede önemli etkileri olduğu ortaya konmuştur (Kurtessis ve ark. 2015:14).

Destek veren bir örgütte bulunması gereken özellikler ise; (Eisenberger ve ark., 1986: 501; Rhoades ve Eisenberger, 2002:699; Özdevecioğlu, 2003:113-130; Eisenberger vd., 2004:211; Demirel, 2013: 225, Al-Homayan ve ark., 2013: 2606)

- Çalışanlara önem verme, saygı gösterme, çalışanların fikir, öneri ve eleştirilerini dikkate alma, çalışanları takdir etme ve çalışanların kararlara katılımını sağlama,
- Örgütsel destek algısı, çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılar ve onların rolleri ve sosyal kimlikleri örgütle birbirlerini tamamlar. Dolayısıyla çalışanların örgütsel desteği hissedebilmeleri için, saygı, onaylanma ve insancıl davranış gibi sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılama,
- Eğer örgüt, ödül, iş geliştirme imkanları sunma ve olumlu çalışma ortamı politikalarını uygulamada istekli davranırsa örgütsel destek algısı artmakta,
- Örgütte, çalışanlara adil davranma,
- Örgüt içindeki iletişimi pozitif ve yüksek seviyelerde tutmak ve olumlu bir örgüt iklimi yaratmak hem çalışanları motive ederek iş performanslarının hem de örgütsel destek olarak algılanmasına,
- Çalışanların işteki çabalarının artmasının ödüllendirilmesi, onay ve takdir ihtiyacının karşılanması, örgütün çalışanların katkılarına ne kadar değer verdiği ve onların iyi olma durumuyla ne kadar ilgilendiği hakkında pozitif bir inanış oluşturur. Bu şekildeki örgütsel destek algısı, çalışanların sosyal ilişkilerine ve davranışsal süreçlerine bağlı olarak oluşur. Böylece örgütsel destek algısı, ilişkilerin sıklığı, en üst derecesi, onay ve takdir durumlarının tam bir samimiyetle değerlendirilmesinden etkilenmektedir. Diğer ödüller, ödneğin, ücret, terfi, iş zenginleştirilmesi ya da örgütsel politikalar üzerinde etkili olabilme çalışanlar üzerinde örgütün örgütsel destek algısı açısından olumlu yönde etki yapmakta,
- Çalışanların inançlarının güçlendirilmesi kapsamında örgütün ortak başarısına inanmalarının sağlanması,

- Örgütsel destek algısının çalışanlar arasında gelişmesi, çalışanların örgütü sanki bir insan karakteri gibi algılamasıyla ya da örgütü temsil eden yöneticilerin hareketlerinin onların kendi kişiliği ya da aklından değil; örgütün kendi aklından kaynaklandığı algısının yerleşmesiyle oluşur. Bu süreç, örgütün hukuki, ahlaki ve finansal sorumlulukları ile daha da kolaylaşır. Yüksek seviyedeki örgütsel destek algısı, çalışanlara duygusal ve sosyal ihtiyaçları ve gereksindikleri malzemeler, teknoloji, fikirler açısından yardımcı olur. Bu kaynaklar olmadığı zaman, nitelik ve niceliksel performansı yakalamak çok zordur.

2.4. Sosyal Değişim Kuramı

Yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek algısının kökeni sosyal değişim kuramına dayanır. Sosyal değişim teorisi, örgütsel davranışı anlamak için en etkili kavramdır ve kökeni 1920'li yıllara dayanır (Emerson, 1976: 335). Sosyoloji, psikoloji ve antropoloji alanında gelişen sosyal değişim teorisi olarak ifade edilen bu teori, bireylerin gelecekte kendilerine fayda sağlayacağına inandıkları ve karşılıklılık esasına dayalı, gönüllü olarak gerçekleştirdikleri davranışları vurgular. Bu davranışları oluşturan sosyal ilişkiler ise, bireylerin ödüllendirilme beklentisidir. Ödüllendirilme beklentisinde yalnızca maddi ya da somut olgular değil; arkadaşlık gibi soyut olgular da söz konusudur (Alparslan, Can ve Oktar, 2014: 117). Sosyal değişim teorisi, örgütsel davranış alanında 1980'lerden beri ifade edilen ve çalışan davranışlarını etkileyen, sosyal hayattaki ilişkilerin tanımlanmasında önemli yeri olan “beklenti” ve “karşılıklılık” kuramlarını açıklamaktadır. Blau (1964) tarafından temeli atılan “sosyal değişim teorisi” (sosyal mübadele, değiş-tokuş, sosyal alış-veriş, etkileşim, takas) bu tür ilişkilerin açıklanmasında kullanılmıştır (Akt.: Turgut, İşçi ve Arslan, 2014:31). Blau (1964)'ya göre çalışanlar, karşılıklı iletişimde bulunduğu insanlarla uygun temaslar kurdukça bunlara karşılık verirler (Akt.: Wang, 2014: 213). Bu teoriye göre bireyler elde edebilecekleri faydaları artırabilmek için başkaları ile ilişki kurma eğilimi göstermektedir. Bu nedenle bireylerde üç önemli psikolojik sürecin önemi vurgulanmaktadır. Bunlardan ilki, bireyin, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için yardım etmesi ve örgütün refahını düşünmesi gibi konularda zorunluluk hissetmesidir. Bir diğeri, sunulan ilgi ve saygı gibi faktörlerin bireyin sosyo duygusal ihtiyaçlarını tamamlamasıdır. Son olarak, çalışanlarda artan performansın örgütünce fark edileceği ve ödüllendirileceği inancını güçlendirmektedir (Bitmiş, 2015:238).

Sosyal etkileşimler karşılıklı olarak bağımlı olma eğilimindedir ve başka bir kişinin eylemlerine bağlıdır. Karşılıklılık, günümüz yazınında yaygın olarak kullanılmamakla birlikte geçmişte iki varlık arasındaki karşılıklı ilişkiyi belirtmek için kullanılmıştır. Özellikle, bir örgüt içindeki karşılıklılık, çalışanlar arasındaki ya da çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişki ve iş birliğini ifade eder. Daha açık bir ifadeyle, karşılıklılık teorisi, bir varlıktan gelen iyi bir işlem veya mübadelenin alışveriş alıcısı tarafından aynı şekilde geri döneceği varsayımına dayanır (Xerri, 2012: 4).

Sosyal değişim teorisinin temel esaslarından ilki, sosyal ilişkilerin zaman içinde güvene, sadakate ve karşılıklı bağlılığa dönüşmesi ve bu güven, bağlılık ve sadakatin meydana gelebilmesi için sosyal ilişkiler içerisinde olan taraf ya da bireylerin de belirli kurallara uymasını gerektirmektedir. Sosyal değişim içerisinde tarafların karşılıklı olarak kabulü ile bu kurallar oluşmaktadır (Emerson, 1976: 351). Örgütte çalışanlar, istenilen bir davranışı gördüklerinde bunu değerlendirip kendilerinin desteklendiğine karar verirse bu davranışın karşılığını vermek için bir yol ararlar. Bir örgüt çalışanların mutluluğu, esenliği için yatırım yaptığı ve bunun çalışanlar tarafından doğru algılandığı sürece sosyal değişimi başlatabilir ve devamlılığını sağlayabilir (Rhoades, Eisenberger, 2002:703). Böylelikle çalışanlar örgüte daha bağlı hale gelerek daha çok iş performansı gösterirler. Eğer bir örgüt çalışanlarına yeterli eğitim, kaynak ve yönetim desteğini sağlarsa çalışanlar da örgütün başarılı olmasını ister ve bu başarıda daha fazla rol oynamak için yüksek performans göstermeye çalışırlar (Miao, 2011: 109).

Kuramcılar sosyal değişimin yükümlülükleri üreten bir dizi etkileşimi içerdiğini kabul etmekle birlikte, bu etkileşimlerin genellikle birbiriyle ilişkili ve başka birinin eylemlerine bağlı olduğu görülmektedir. Bu karşılıklı bağımlı ilişkilerin yüksek kalitede ilişkiler üretme potansiyeline sahip olduğunu vurgulamakla birlikte, bunun yalnızca belirli koşullar altında gerçekleşeceğini belirtmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874-875). Molm ve Cook (1995)'e göre Sosyal Değişim Teorisi'nin temel unsurları şunlardır:

- Sosyal değişimde ilişki ve etkileşim taraflar ya da bireyler arasında karşılıklı bağlılık içerisinde gelişmektedir.
- Sosyal değişim içerisinde bulunan taraf ya da bireyler, kendileri için yararlı olan sonuçları arttıran, kendilerine zarar veren sonuçları azaltan davranışlar sergilemektedir.

- Tarafların elde ettiği yarara ilişkin sonuçlar, psikolojik olarak doyum ya da sosyo-ekonomik olarak azalan marjinal fayda (bir malın tüketimi eşit miktarda arttırıldığında toplam fayda önce artar fakat daha sonra azalmaya başlar) ilkesine uymaktadır (Akt.: Alparslan, Can ve Oktar, 2014: 117).

2.5. Psikolojik İyi Oluş

Günümüzde insanlar hayatlarının büyük bir bölümünü çalışırken harcamaktadırlar. Bu nedenle çalışanların iş performansları, yetenekleri, bilgi birikimleri, fizyolojik durumlarının yanı sıra psikolojik durumlarına da önem verilmesi gerekmektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 96). İyi oluş kavramı, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, mutluluk hali, sağlık ve mutluluk ya da yaşam kalitesi, psikososyal çalışmalarda ise mental sağlık ya da psikolojik sağlık olarak da tarif edilir. Psikososyal yaklaşıma göre iyi oluş, günlük yaşamın tam ve derin olarak doyumla ilişkisine odaklanır ve psikolojik iyi oluş şeklinde kavramsallaştırılır (Hussein Ramadan ve Aly Yakout, 2017:75).

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk olarak Bradburn (1969) tarafından “The Structure of Psychological Well-Being” adlı eserde kullanılmıştır. Eserin yayınlandığı yıllarda “psikolojik iyi olma durumu, olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın olması ile açıklanmış ve yaşamda karşı karşıya kalınan varoluşsal zorlukların yönetimi (anlamli amaçları sürdürme, kişisel gelişim ve diğerleri ile nitelikli ilişkiler kurma gibi)” şeklinde ifade edilmiştir (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016:120; Madhuchandra ve Srimathi, 2016:204). Levi (1987)’de “psikolojik iyi oluşu, bireyin yetenekleri, ihtiyaçları ve beklentileri, çevresel talepler ve fırsatlar arasında makul miktarda uyum ile karakterize dinamik bir durum” olarak, Diener (1999)’a göre psikolojik iyi oluş ise, insanların hayatlarını bilişsel ve duyuşsal bir biçimde nasıl değerlendirdikleri olarak ifade etmektedirler. Bilişsel bölüm, kişinin hayattan memnuniyetine ilişkin bilinçli değerlendirici yargıların bilgi temelli bir değerlendirmesi, duyuşsal bölüm ise, bireylerin yaşamlarına tepki olarak keyifli / keyifsiz ruh hallerinin deneyimi gibi duygular ve duygular tarafından yönlendirilen hedonik (zevke ait) bir değerlendirme olarak vurgulanmıştır (Akt.: Madhuchandra ve Srimathi, 2016:204).

Psikolojik iyi oluş, yaşamın gidişatıyla ilgilidir. İyi hissetmek ve etkili bir şekilde çalışmanın kombinasyonudur. Sürdürülebilir iyi oluş, bireylerin her zaman iyi

hissetmesini gerektirmez; acı veren duyguların deneyimi (örneğin, hayal kırıklığı, başarısızlık, keder) yaşamın normal bir parçasıdır ve bu olumsuz ya da acı verici duyguları yönetebilmek, uzun vadeli iyi oluş için gereklidir. Bununla birlikte, olumsuz duygular aşırı ya da çok uzun süre devam ettiği ve kişinin günlük yaşantısında işlev görmesini engellediği durumlarda, psikolojik iyi oluş tehlikeye girer (Huppert, 2009: 137-138).

Psikolojik durumlar, çalışanın kendini görevlerine ve rollerine vermesini etkiler. Psikolojik durumlar, psikolojik olarak değerli ve anlamlı hissetme, güven ve ulaşılabilirliği kapsar. Kişi kendini bireysel olarak anlamlı hissederse, kendini işe ve örgüte tam olarak verir. Psikolojik olarak güven, korku ya da herhangi bir olumsuz sonuç hissetmeksizin kişinin çalışmasını ifade eder. Çalışanların, fiziksel, duygusal ve bilişsel kaynaklara ulaşabilmeleri, kişilerin kendilerini oynadıkları role vermelerini teşvik eder (Ariani Wahyu, 2015: 35). Bireylerin psikolojik durumu, çalışma ortamlarını olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. Yani birey çalıştığı ortamdaki durumları kendi inancı doğrultusunda olumlu ya da olumsuz olarak algılayabilmektedir. Psikolojik olarak olumsuz duygulara sahip olan çalışanlar, mutsuz olmalarından dolayı yaşama dair olumsuz beklenti içerisindeyler ve psikolojik açıdan olumlu duygulara sahip çalışanlar kadar mutlu değildirler. Bu nedenle, psikolojik olarak olumsuz duygulara sahip çalışanların, işten ayrılma niyetinde oldukları, iş performanslarının olumlu duygulara sahip çalışanlara göre daha düşük olduğu, işinde ve özel hayatında denge kuramadıkları, sürekli çatışma yaşadıkları ve motivasyonlarının da çok daha düşük olduğu belirtilmektedir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016: 96). Optimal psikolojik işlev veya iyi oluş, kişisel ve kolektif düzeyde yaşam kalitesi için önemli bir göstergedir ve "açıkça arzulanan bir psikolojik durum" olarak tanımlanmıştır. İyi oluş duygusuna kavuşmak çoğu insan için önemli bir hedeftir. Buna ek olarak, iyi oluş, sağlık ve uzun ömürle ilişkilidir ve sonra ekonomik ve sosyal refah haline dönüşür. Buna göre, iyi oluştaki bireysel farklılıkları anlamak önemli bir araştırma gündemidir (Grant, Langan-Fox ve Anglim, 2009:205).

Teorik olarak, psikolojik koşullar bireysel rolleri veya görevleri etkileyebilir. Psikolojik koşullar, psikolojik anlamlılık, güvenlik ve kullanılabilirliği içerir. Psikolojik anlamlılık, standart veya bireysel idealizm ile ilişkili iş değerleridir. Bireysel olarak kendini anlamlı hisseden birey, kendisini işe ve örgüte tam olarak vermek için motive olacaktır. Psikolojik güvenlik, bireysel olarak herhangi bir olumsuz sonuç beklemeden

veya korkmadan çalışılabileceğini ifade eder. Psikolojik güvenlik, bireyleri işe ve örgüte yönlendirir. Örgütte, fiziksel, duygusal ve bilişsel kaynakların bulunması çalışanların oynadığı rolü oynamaya teşvik eder (Ariani Wahyu, 2015:35). Çalışanların psikolojik iyi oluşu her iş ortamında önemli bir konu olmasının yanında kritik kararların alındığı sağlık alanında daha da önem kazanır. İyi oluş kavramı, en uygun psikolojik işlev ve deneyimi ifade eder (Agarwal ve Sharma, 2011:440). Psikolojide kişisel iyi oluş üzerine iki bakış açısı vardır. Bunlar; öznel iyi oluş (hedonik) ve mutluluk (eudaimonic) bakış açısıdır (Ryan ve Deci, 2001:141; Nair, Ravindranath ve Thomas, 2012: 713).

Öznel iyi oluş (Hedonik) bakış açısına sahip olan kişi, zevkin bireye mutluluk getirdiğini ve “öznel iyi olma” ile ilişkili olarak olumsuz duyguların olmaması, olumlu duyguların deneyimi ve yaşam doyumu gibi kavramları vurgulamaktadır (Nair, Ravindranath ve Thomas, 2012: 713). Kişinin iyi hissetmesini içerir. Yapılan deneyimin amacı çok önemli değildir (Robertson ve Cooper, 2009: 327).

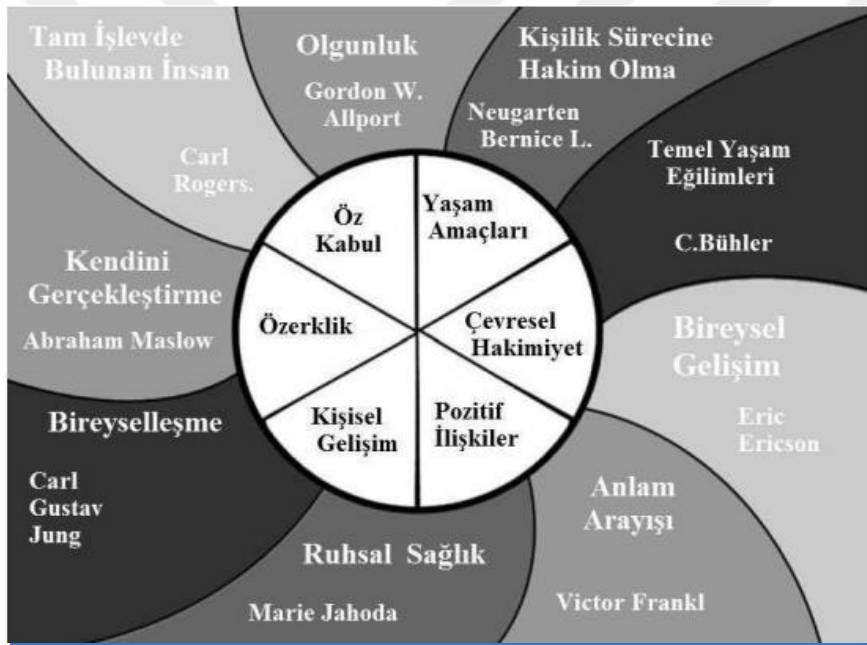
Mutluluk (Eudamonic) bakış açısına sahip kişi ise, mutluluğun temel bileşenlerinin, hayatı anlama, kendi kaderini tayin etme, kendi gücünün farkında olma, hedeflerini gerçekleştirmeden ibaret olduğuna inanır. Yapılan deneyimin amacı önemlidir (Robertson ve Cooper, 2009: 327). Bu kavram “psikolojik iyilik hali” ile ilişkilidir. Bireysel büyüme ve yeteneklerin psikolojik işlevselliğinin olumlu kanıtı olarak uygulanmasını içerir (Garcia-Alandete, 2015: 89).

Psikolojik iyi oluş, iyi hissetme ve etkin bir faaliyet durumunun bileşenidir. Buna göre, insanlar yüksek derecede psikolojik iyi oluş içerisindeyseler kendilerini mutlu hissettiklerini, yeterli ve kabiliyetli olduklarını, destek gördüklerini, hayatlarından doyum aldıklarını bildirmektedir (Winefield, Gill, Taylor ve Pilkington, 2012:2). Böylelikle de bu durumda olan kişilerin fiziksel sağlıklarının da iyi olacağı belirtilmektedir. İyi hissetme kavramı, yalnızca mutluluk ve memnuniyet gibi olumlu duyguları değil, aynı zamanda ilgi, bağlılık, güven ve sevgi gibi duyguları da ifade etmektedir. Psikolojik anlamda etkili bir şekilde işlev görme kavramı, kişinin yaşamı üzerinde belirli bir denetime sahip olması, bir amaç duygusu yaşaması (örneğin, değerli hedefler doğrultusunda çalışmak) ve olumlu ilişkiler kurma potansiyelinin geliştirilmesini içerir (Huppert, 2009:137-138).

Psikolojik iyi oluş, kişilerin yaşamında var olan çatışmaları yönetme, insanlarla sağlıklı ilişkiler kurma, bir birey olarak gelişim gösterme olarak tanımlanmaktadır

(Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1008). Psikolojik iyi oluş, psikolojik esenliğe katkıda bulunabilecek çeşitli bileşenlere sahip karmaşık bir kavramdır (Rathi ve Rastogi, 2007:31). Bunlar; özerklik, çevresel hakimiyet, kişisel gelişim, başkalarıyla olumlu ilişkiler, yaşamdaki amaç ve kendini kabuldür. Bu faktörlerin hepsi, psikolojik iyi oluş tanımını oluşturan anahtar bileşenler olarak düşünülebilir (Ryff, 1989:1070-1071; Huppert, 2009:137-138, Sagone ve De Caroli, 2014:881). Psikolojik iyi oluşun bu altı boyutu, bireylerin olumlu yönde çaba gösterirlerken karşılaşılabilecekleri farklı uğraşları belirtir. Ryff ve Singer (2008:20) psikolojik iyi oluşun bileşenleri ve kuramsal temellerini aşağıdaki şekildeki gibi göstermiştir.

Şekil 2-2: Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri ve Kuramsal Temelleri



“Şekil 2-2:
Psikolojik iyi
oluşun Bileşenleri
ve Kuramsal
Temelleri-Ryff ve
Singer
(2008:20)’den”

- **Kendini kabul**, bireyin kendisini gerçekleştirmesi, uygun bir işleyiş, görevini yerine getirebilme ve olgunluk olarak tanımlanır.
- **Özerklik (Otonomi)**, bireyin geniş sosyal çevresi içinde bireyselliğini sürdürmesi, bağımsız davranması, davranışlarını düzenlemesi olarak tanımlanır.
- **Başkalarıyla olumlu ilişkiler**, tüm insanlara karşı güçlü bir empati duygusu, daha fazla sevgi ve derin arkadaşlık hissine sahip olmayı ifade eder. Bireyler, samimi ve güvene dayalı kişiler arası ilişkileri geliştirmek ve devam ettirmek için çaba gösterirler.

- **Çevresel hakimiyet**, bireyin kişisel ihtiyaç ve isteklerine, kendi psikolojik durumuna uygun olan çevreyi yaratabilme ya da seçebilme yeteneğidir. Olgunluk dış dünya aktivitelerine katılmayı gerektirir. Bu gelişim dış çevrenin kontrolünü ve müdahale edilmesini ifade eder.
- **Yaşamın amacı**, bireyin varoluş çabasını ve meydan okumasını anlamlandırmasını ifade eder. Hayatta değişen amaçlar ve hedefler bireyin ilerideki yaşamında duygusal bütünlüğünü sağlayan, yaratan ve üreten hedeflerdir.
- **Kişisel gelişim**, bireylerin potansiyellerini ve yeteneklerinin birçoğunu kullanması psikolojik iyi oluş için temeldir. Makul psikolojik fonksiyon görme sadece bir özelliğe ulaşmayı değil onu sürdürmeyi, geliştirmeyi gerektirir (Ryff, 1989:1071).

Psikolojik iyi oluşun artması kişisel ve örgütsel düzeyde önemli sonuçlara neden olur. Psikolojik iyi oluşu yüksek olan kişiler, sosyal ağlar ile daha çok ilişki içindedir, daha enerjiktir ve daha iyi bağışıklık sistemine sahiptir; böylece örgütsel düzeyde yaratıcılık, uyum, iş kalitesi, kişisel performans, örgütsel verimlilik artmaktadır. Bu getirilerin hemşirelik ortamında potansiyel etkilerini aynı açıdan değerlendirdiğimizde hemşireler, kurumlarıyla birlikte tüm bu sonuçların odağıdır. Bu getiriler yöneticilerin etkisiyle daha da artmaktadır ve yönetici hemşireler çalışanların psikolojik iyi oluşlarını arttırmada önemli bir aktördürler (Nelson, Boudrias, Brunet, Morin, De Civitac, Savoie ve Alderson, 2014:91-92).

2.5.1. Yönetici Destek Algısı ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Yönetici davranışları ile psikolojik iyi oluş arasında ilişkinin olduğunu bildiren çalışmalar 1970'lerin sonundan itibaren başlamıştır. Çalışanları daha az dikkate alan ve otokratik liderlik altında çalışanlarda psikolojik iyi oluşun düştüğü ve buna bağlı olarak iş doyumunun azalarak tükenmişliğin arttığı ve hatta bunlara sağlık problemlerinin de eklendiği çeşitli çalışmalarla gösterilmiştir (Gilbreath ve Benson, 2004:2). Yapılan çalışmalarda, yöneticilerinin dönüştürücü liderlik özelliği taşıdıklarını gördüğünde çalışanların psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğu gösterilmiştir (Kelloway, Turner, Barling ve Loughlin, 2012:39). Hemşirelerin mental sağlık düzeylerinin olması gerekenin altında olmasına sebep olan faktörler vardır. Bunlar, çalışma arkadaşları ve yöneticilerinden destek alınamaması, özerkliğin azalması, hemşireler ve

doktorlar arasındaki stresli iş ilişkileri, yöneticilerinden saygı görmemesi, örgüt yapısındaki değişimler ve çalışma ortamının zayıf olması, hemşirelerin sundukları hizmetin gerekliliklerinin artmasıdır. Destekleyici ilişkilerin önemini vurgulayan faktörlerin arasında yöneticiler, çalışanlar arasında psikolojik mutluluk duygusunu besleyen olumlu bir ortamın oluşturulmasında kritik bir rol oynamaktadır (Nelson, Boudrias, Brunet, Morin, De Civitac, Savoiea ve Alderson, 2014:90-91). Yönetici desteği ile çalışanların stres ve rol çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yöneticisinden destek alan çalışanın iş-yaşam dengesi daha iyi kurulmuş ve çatışmalar en aza indirgenmiş olur. Stres ile ilişkili rol çatışmasının, üstlenilen görevlerin fazlalığı ve hissedilen kaygıyla negatif yönde bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (Aksoy ve Arslan, 2016:63).

Yönetici davranışları ile çalışanların iyi oluşları arasında bağlantı olduğunu gösteren en eski bulgular 1970’li yılların sonunda Gavin ve Kelley tarafından gösterilmiştir. Aynı yıllarda Sheridan ve Vredenburg yöneticinin farkındalığı ile çalışanların iş gerilimi arasında tersine bir ilişki olduğunu raporlamıştır. Yine aynı yıllarda hemşireler üzerine yapılan çalışmada yöneticilerin farkındalığının düşük olması ile iş doyumu ve tükenmişlik arasında benzer bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Bu şekilde davranan yöneticilerin bulunduğu çalışma ortamlarında çalışanların daha çok sağlık problemi yaşadığı görülmüş ve tükenmişlikle ilgili de benzer sonuçlar bildirilmiştir. Günümüzde yapılan çalışmalarda, yöneticilerin sosyal ve duygusal liderlik özelliklerini kullanmasıyla, çalışanların sağlık yönünden şikayetlerinin ortaya çıkması arasında, tersine bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Ayrıca kaba ve sert eleştiri yapan ve hakaret ederek konuşan yöneticilerin olduğu ortamlarda tükenmişliğin daha fazla yaşanmakta olduğu vurgulanmıştır (Gilbreath ve Benson, 2004:2). Sıklıkla olumlu davranışlar gösterip, nadiren olumsuz davranışlar içerisinde bulunduğu algısı bulunan bir yönetici ile çalışanlarda psikolojik iyi oluşun daha üst düzeyde olduğu ifade edilmiştir (Gilbreath ve Benson, 2004: 10).

2.5.2. Çalışma Arkadaşları Destek Algısı ile Psikolojik İyi Oluş ilişkisi

Çalışma arkadaşları; ekip odaklı faaliyetler ve görevlerle şekillenen çalışma ortamlarında, insanların en önemli iş deneyimlerindendir. Çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiler, olumlu ya da olumsuz biçimde olabilmektedir. En olumlu durumların bazıları, çalışma arkadaşları arasında ailesel ilişkilerin geliştiği, birbirlerinin

sorunlarına çözüm yolları buldukları davranışsal durumlardır. Çalışma arkadaşları birbirlerine hem araçsal hem de duygusal destek sağlayarak sosyal destek kaynağı olarak hizmet edebilirler (Yucel ve Minnotte, 2016: 4). Çalışma arkadaşlarından gelen desteğin, örgütte çalışanların stres ve gerginlik ile başa çıkmasında önemli role sahip olduğu görülmektedir (Giray ve Şahin, 2012: 2). Çalışanlar arasında ortak güç olmadığı zaman; çalışanlar, birbirlerinin duygularından haberdar olmamaktadır (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015: 146). Rodwell ve Munro, (2013) Avustralya’da 226 hemşire ile yapmış oldukları bir çalışmada, iş kontrolü, sosyal destek ve örgütsel adalet gibi kaynakların ve işin zorunluluklarının, hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarına ve işlerine karşı gösterdikleri tavırlara olan etkisini inceleyerek, desteğin ve örgütsel adaletin psikolojik iyi oluşa ve iş doyumuna anlamlı etkisi olduğu gösterilmiştir. Macau’da yabancı çalışanların davranışlarına, ifadelerine ve psikolojik streslerine, örgütsel destek ve çalışma arkadaşları destek algısının etkisini araştıran çalışmada, örgütsel ve çalışma arkadaşları desteğinin sözel iletişimi artırmada önemli bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır. Örgütlerde çalışanlara verilen destek algısının psikolojik stresi de azaltan bir faktör olduğunu belirtmişlerdir (Loi, Ao ve Xu, 2013:23).

2.5.3. Algılanan Örgütsel Destek ile Psikolojik İyi Oluş ilişkisi

Örgütsel destek algısının psikolojik doyum ile olumlu ilişkisi vardır. Otonomi, uzmanlık ve psikolojik iyi oluşun gelişmesinde ya da azalmasında önemli rol oynamaktadır. Bu etmenlerin psikolojik doyumunu etkileyen iş yeri mental sağlığına anlamlı olarak etkileri olduğu ifade edilmektedir (Gillet, Fouquereau, Huyghebaert ve Colombat, 2016: 74). Örgütsel desteğin çalışanların tutumlarında etkisi büyüktür (Turunç ve Çelik, 2010a:209). Algılanan örgütsel destek, çalışanların sosyal ve psikolojik açıdan tüm ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanmasına ve bu beklentilerin karşılanması sonucunda iş doyumuna, yetenek ve değerli hissetmelerine neden olarak psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701; Demirel, 2013: 226). Algılanan örgütsel destek çalışanların örgütsel bağlılığının artmasına, yüksek performans göstermesine, moral ve motivasyon artışına neden olarak çalışanın psikolojik iyi oluşunu etkileyen sonuçlar ortaya koymaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:702). Örgütsel destek literatüründe, çalışanların rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı iş yükü, çalışanların görevlerini doğru bir şekilde yerine getirebilme yeteneğinin, iş problemlerinin saldırılarını azaltabileceğini ve çatışmaları azaltma

yeteneklerini artırdıklarını vurgular. Örgütlerde, çalışanlar bireysel iş stresini yönetme ve çatışmaları kontrol etme konusunda farklı yeteneklere sahiptir. Örneğin, işi yürütmekte ılımlı ve düşük stres seviyelerine sahip olan kişiler fizyolojik ve psikolojik streslerini yönetebilir. Bu durumda, çatışmalar azalabilir. Aksine, uygulamada yüksek stres seviyeleri yaşamış bireyler fizyolojik ve psikolojik streslerini kontrol edemez ve yönetemezler (Ismail, Suhaimi, Bakar ve Alam 2013: 1190-1191). Örgütsel desteği yüksek olan örgütlerde olası bir iş-aile çatışmasının olumsuz etkileri ve bunun performansa olumsuz yansıması çok azaltılabilir. Çünkü örgütsel destek algısı, çalışanların kişisel kaynaklarını ve odaklanmasını evlerine yoğunlaştırma motivasyonunu azaltabilir (Witt ve Carlson, 2006:354).

2.6. İş Performansı

Performans değerlendirmesi, çalışanların yetkinliklerinin görevlerinin niteliklerine ve ihtiyaçlarına uyup uymadığını ortaya koyan ve çalışanlardan beklenen hedefler ile onların ulaştıkları sonuç ve başarılarının karşılaştırılması olarak nitelendirilebilir. O halde, performans değerlendirmesi sadece çalışanların bireysel olarak değerlendirilmesi değil, onların bağlı oldukları ekiplerinin veya örgütün performansının da birlikte değerlendirilmesidir. Örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi, bölümlerin ve çalışanların hepsinin bir arada olmasına ve alınan hedefler doğrultusunda iyi bir performans sergilemelerine bağlıdır (Işığışık, 2008: 3). Performans, bir işi gerçekleştiren kişinin ya da grubun belirlenen hedefleri gerçekleştirebilmek için, nereye ulaşabildiği ve ne kadarını becerebildiğidir. Performans şu an neredeyiz, görevimizi ne kadar iyi yapıyoruz ve ileride nerede olmak istiyoruz sorularını içermektedir (Kutlar, Gülcü ve Karagöz, 2004: 139). Performans yönetimi, örgütte kişilerin performansını dikkate alan bütüncül bir süreçtir. Bu süreç, kişilerin bağlılığını ve motivasyonunu devam ettirerek örgütün hedeflerinin, çalışanlar arasında paylaşılmasını sağlayan bir süreçtir (Baloyi, Van Waveren ve Chan, 2014:86). Performans, bir örgüt olarak hedeflere ulaşma derecesinin ve çalışanların bu başarısına katkısının değerlendirilmesinde önemli bir kriter olup, her bir çalışanın performansı, örgütteki total iş performansını ortaya koymaktadır (Mohan Bursalı, Bağcı ve Bayrak Kök, 2014: 222). Motivasyon ile performans karşılıklı olarak koşullandırılmıştır. Kişinin beklentileri ile örgütün istek ve ihtiyaçları üst üste çakıştığı zaman mesleki performansı sağlamada bir şans doğar. Başka bir söylemle, performansı sağlamak ya da sürdürmek

daha zordur. Araştırmalarda; örgütte çalışanların motivasyonlarının, yüksek performans sonuçlarına ulaşmak için verimli iş yapmayı arttırmada önemli katkıları olduğu gösterilmiştir. Fakat performanstaki bu artış daima motivasyon ile doğrudan bağlantılı değildir. Çalışana verilen işin zorluğu ve işi yapma becerisi ile doğru orantılıdır. Motivasyon ve iş doyumu iş performansı ile ilişkilidir. İkisi de iş performansını olumlu ya da olumsuz olarak etkiler. Örgütsel yaşam içerisinde kişinin katılımı sonucu oluşan doyum sadece kişisel bir problem değil, aynı zamanda örgütsel bir yansımadır. Motivasyon ve doyumun iş performansına olan etkisi yöneticilerin motivasyon ve doyuma özel önem vermelerinin temel nedenidir. İş doyumu performansa, performans iş doyumuna neden olur. Ödüller doyum ile performans arasına yerleşir. İş doyumu yüksek olan çalışanların yüksek olmayanlara göre daha verimli olduğu gösterilmiştir. Ödülleri takiben elde edilen performans doyumuna sebep olmaktadır (Lut, 2012: 46-47-48).

İş performansının kavramsallaştırılması, temel görev davranışları, vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarını içerecek şekilde son yıllarda genişlemiştir. Temel görev performansı, belirli bir işin temel gerekli görevlerini ifade eder. Vatandaşlık performansı, çalışanlar tarafından, kuruluşun etkinliğini aktif olarak teşvik eden ve güçlendiren (örneğin, iş arkadaşlarına yardımcı olan) ana görev gereksinimlerinin üzerinde olan ekstra rol davranışlarını ifade eder. Üretkenlik karşıtı iş performansı ise kuruluşun refahına zarar veren davranışları (örneğin, hırsızlık) ifade eder (Ng ve Feldman, 2009:91).

Bir örgütte iş performansının doğası, işin taleplerine, örgütün amaç ve misyonuna ve örgütteki inançlara bağlıdır. İş performansının niteliğiyle ilgili değerler genellikle doğrudan en kapsamlı bir iş veya organizasyon analizi bağlamında ifade edilir (Befort ve Hattrup, 2003: 17-18). Başka bir tanıma göre iş performansı, bu işin niceliğini, kalitesini, zamanını ve maliyet etkinliğini dikkate alarak bir iş yapmak olarak tanımlanmaktadır (Smith ve Goddard, 2002: 250). İş performansı, örgütsel ve endüstriyel psikoloji alan yazınında ve uygulamaları içinde önemli bir etken ve bağımlı değişkendir (Ahmad, Yusuf, Shobri ve Wahab, 2012: 939). İş performansı kavramsal olarak çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. İş performansı, çalışanların görevlerini ne kadar iyi yerine getirdiğini, aldığı inisiyatif ve problem çözmede gösterdikleri becerikliliği gösteren çok boyutlu bir yapıdır. Üstelik görevleri ne ölçüde

tamamladıklarını, mevcut kaynakları nasıl kullandıklarını ve görevleri için harcadıkları zaman ve enerjiyi belirtir (Rothmann ve Coetzer, 2003: 68; Daniels ve Harris, 2000:304). Beceriler, çalışanların bilgi, yetenek ve yetkinliklerini kapsar. Çaba, çalışanın işi yapmak için ortaya koyduğu davranıştır ve çalışma koşullarının doğası, çalışanların verimliliğini arttırmada bu koşulların dönüşme becerisidir. İş performansının iki belirleyicisi vardır; Birincisi, kişinin işe ve örgütün çalışma ortamına getirdiği kişisel niteliklerdir ve bunlar, bilgi, beceri, kapasite ve motifleri kapsar. İkincisi, çevresel faktörler, iş beklentileri, performans geribildirimi, çalışma alanı, ekipmanı ve teşvikleri içermektedir (Amarnehi, Raeda ve Nawzat, 2012: 393)

İş performansı, bir çalışanın işle ilgili davranışlarının verimlilik düzeyi olarak tanımlanabilir (Zaman, Anis-ul-Haque ve Nawaz, 2014: 529). İş performansı, işin, örgütün ve çalışma arkadaşlarının nitelikleri ve yapısal faktörler gibi durumsal faktörlerden, yetenek, başarıya duyulan ihtiyaç, kendine saygı, kontrol odaklılık, duygusal mizaç ve bu yapılar arasındaki geçişlerden etkilenir (Rothmann ve Coetzer, 2003: 68).

İş performansı, “belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması” (Chiu, 2005: 82); “bir işi yapan bireyin, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesi” (Akal, 1992: 1); “bir işin miktar, nitelik, zaman ve maliyet etkinliği dikkate alınarak yapılması” (Smith ve Goddard, 2002: 250), anlamlarına gelmektedir. Başka bir tanıma göre iş performansı, örgütün teknik yapısı, prosedürleri ya da teknik ihtiyaçlarının sağlanması, sürdürülmesi ve hizmetin yerine getirilmesi ile ilişkili olarak yapılan iş davranışdır. Çalışanların karşılığında ücretini alabilmesi için göstermesi gereken temel rol sorumluluğudur (Miao, 2011:106).

İş performansı, çalışanlar, yöneticiler ve örgütler için önemli bir unsurdur. Bu nedenle örgütler, hedeflerine ulaşabilmek ve rekabet ortamında var olabilmek için yüksek iş performansı gösteren çalışanları bünyesinde bulundurmak isterler. Görevlerini tam olarak yerine getiren çalışanlar için yüksek iş performansı, çalışanların gururlu, becerikli ve işlerinde tatmin olmasına, iyi bir gelir ve kariyer elde etmesine ve daha geniş sosyal olanaklar elde etmesine neden olur (Yelboğa, 2006:200).

Örgütler, hedeflerini gerçekleştirmek, mükemmel hizmetler sunmak ve nihayetinde rekabet avantajı elde etmek için yüksek performans gösteren çalışana

ihtiyaç duyar. Performans, çalışanlar için de önemlidir, çünkü arzu ve gurur duyguları ile bir memnuniyet kaynağı olabilir. İş performansının yüksek olması, terfi ve kariyer planlamasının yanı sıra finansal açıdan da fayda sağlamaktadır. Öte yandan, düşük iş performansı, iş doyumsuzluğuna hatta kişisel bir başarısızlığa neden olabilir (Rageb, Abd-El-Salam, El-Samadicy ve Farid, 2013:54).

İş performansı, örgüt için gerekli endüstriyel-örgütsel psikoloji araştırmaları ve uygulamaları için en önemli unsurlardan biri olarak görülmekte ve çok önemli bir bağımlı değişken olarak değerlendirilmekte olup birden çok boyutu olduğu ifade edilmektedir (Ahmad ve ark., 2012: 939). İş performansı çalışanların örgütün amaçlarına ne kadar katkı veren bir davranış içinde olduğu şeklinde tanımlanabilir. Bu tanım, rol performansını kişinin kendi resmi rolünü karşılaması için gerekli olan bütün davranışları ve iş tanımını kapsar. Aynı zamanda kendi rol performansının bir parçası olmayan diğer davranışları da içerir. Bunlar örgütsel vatandaşlık ve ekstra rol davranışlarıdır; iş arkadaşlarına yardım etmeyi, çalışma ortamındaki olağan durumlardan şikayet etmemeyi içerir (Daniels ve Harris, 2000: 304). İş performansı, örgütün amaçlarıyla ilgili yapılan davranış ve hareketlerdir. Örneğin, bir tanımda iş performansı, çalışanların örgütün amaçlarına katkı sunan hareketleri, davranışları ve getirileri olarak tanımlanmıştır. Davranış ile sonuçları birbirinden ayırmak zor olabileceği için sonuçlar iş performansı tanımının içine katılmıştır. İş performansı çok boyutlu olmasına rağmen (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, De vet, Beek, 2011: 858) iş performansının genel olarak rol içi (görev) ve rol dışı (bağlamsal) iş performansı gibi iki boyutta olduğu görülmektedir. Rol içi iş performansı ve rol dışı iş performansı, örgütsel amaca ulaşmak ve örgütsel bağlılık için çok önemlidir. Her iki davranış farklı biçimlerde örgütsel etkililiğe katkıda bulunmaktadır (Sonnentag, Volmer ve Spsychala, 2008: 428).

2.6.1. Görev (Rol İçi) Performansı

Temel dönüşümlerin sağlanması ve faaliyetlerin yerine getirilmesine yönelik performans, resmi görev tanımı içerisinde yer almaktadır (Befort ve Hattrup, 2003:18). Görev performansında görevler bir işten diğer işe göre değişir ve bir iş için gereken temel sorumlulukları ifade eder (Onay, 2011:590). Görev ya da rol-içi performans, her iş için önemlidir ve doğrudan kuruluşun amaçlarına hizmet eden resmi olarak istenilen getiriler ve davranışlar olarak tanımlanır. Diğer taraftan, örgütün hedeflerini

karşılamayı, verimli ve etkili hizmet vermeyi içerir. Görev performansı, çalışanların mevcut performansını değerlendirerek ölçülebilir. Örneğin, işin hedeflerini gerçekleştirebilmek için plan ve organizasyonların yapılması ve işi zamanında bitirme, daha yüksek bir role uygun görülme ve yükselmek için gerekli kriterleri karşılama gibi (Demerouti, Xanthopoulou, Tsaousis ve Bakker, 2014: 60). Görev performansı, işveren ve çalışan arasındaki sözleşmenin bir parçası olan şartların yerine getirilmesini kapsar ve malzemeleri mallara ve hizmetlere dönüştüren faaliyetlerden oluşur (Sonnentag, Volmer ve Spsychala, 2008: 428).

Bir başka ifade ile görev performansı, işletmenin teknik odağına işaret eden temel faaliyetlerine teknolojik destek sağlamak ya da kaynak, materyal veya hizmet temin etmek vasıtasıyla artı değer sağlayan iş yükümlülükleri kapsamında çalışanların, sergiledikleri eylemler olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). Bu tanımlamaya ek olarak, görev performansının iki alt bileşeni bulunmaktadır. Bunlar;

- Teknik-idari görev performansı ve
- Liderlik görev performansı.

Conway'a göre, teknik-idari görev performansı: liderlik merkezli görevlerin tümünün dışında kalan (evrak işleri, planlama, kalite kontrolü v.b.) görevleri içermektedir. Bir anlamda, yöneticilik görev tanımı dışında kalan alt kademe çalışanların tüm görevleri, bu görev performansı bağlamında değerlendirilmektedir. Diğer taraftan liderlik, görev performansı, motivasyon, yönetme, yöneltme ve astların değerlendirilmesi gibi insan ilişkileri ve insanların idare edilmesi gibi görevleri içermektedir (Akt.: Ünlü ve Yürür, 2011: 184-185). Görev performansı, kişisel iş performansının önemli bir boyutudur. Görev performansı bir kişinin ana iş görevlerinde gösterdiği performanstaki ustalık ve yetenek olarak tanımlanır. İşe özel görev yeteneği, mahareti, teknik yeterlilik ya da rol içi performans olarak da ifade edilebilir. İş kalitesini, iş miktarını ve iş bilgisini içerir. İş davranışları iş performansları olarak görülebilir. Verimlilik, kalite ve iş bilgisi görev performansı olarak tanımlanabilir. Görev performansı işin doğru olarak yapılması için zamana, planlamaya ve detaylara dikkat gösterilmesi gereken bir unsurdur (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Schaufeli, De vet, Beek, 2011: 858).

2.6.2. Bağlamsal (Rol Dışı) Performans

Her çalışan aynı zamanda rol dışı davranışlar sergiler. Bağlamsal/rol dışı performans ya da vatandaşlık davranışı, çalışanın verimliliğini doğrudan etkilemeksizin örgütün etkili işlemesini direk olarak arttırdığına inanılan, çalışanın isteğine, iradesine bağlı davranışları olarak tanımlanır. Bağlamsal performans, bu tür aktiviteleri tanımlamak için en uygun terim olup resmi iş tariflerinin ötesine taşan hareketler olarak tanımlanır ve bu örgütsel etkinliği yüksek oranda rol dışı hareketlerin fazlalığına bağlı olarak arttırır. Bağlamsal performans, çalışanların bencil olmama davranışları üzerinden ölçülmektedir. İş yükü arttığı zamanlarda diğerlerine yardımcı olmak, kendi görevinin bir parçası olmamasına rağmen bölüme yeni başlayanların oryantasyonunda rol oynamak gibi tüm bu davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışını yansıtmaktadır (Demerouti ve ark., 2014: 60).

Bağlamsal performans, resmi olarak işin bir parçası olmayan, gönüllü olarak yapılan hareketleri kapsar. Bunlar diğer çalışanlara yardım etmek, örgütsel kurallarla, süreçleri izlemek, örgütün amaçlarına, hedeflerine destek vermek ve arkasında durmak, birinin görev aktivitesini başarı ile yapabilmesi için ekstra çaba sarfetmeye devam etmek olarak sıralanabilir (Goodman ve Svyantek, 1999: 255).

Bağlamsal performans, örgütte yapılan tüm işlere katkısı olan, görev tanımında bulunması gerekmeyen, örgütün psikolojik ve sosyal yapısına faydası olan ve gönüllü olarak yapılan faaliyetlerdir (Motowidlo, Borman, ve Schmit, 1997:80; Jawahar ve Carr, 2007:335; Sonnentag, Volmer ve Spychala, 2008: 428). Bağlamsal performans aynı zamanda, çalışanın örgüt içi kural ve süreçlerin işleyişi konusunda bilgisi olması, kişisel fikirleri ile uyumlu olmasa bile bu kural ve süreçlere uyması, çalışma arkadaşlarına yardım etmesi, örgüt amaçlarına katkı sağlaması ve görevin tamamlanması için rol dışı ekstra çaba sarf etmesi gibi faaliyetleri içerir (Motowidlo, Borman, ve Schmit, 1997:82; Befort ve Hatrup, 2003:20; Onay, 2011:590).

Bağlamsal performans, çalışma ortamındaki görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde arttıran örgütsel süreçleri hızlandırıcı etkisi olan, örgütün sosyo-psikolojik yapısını şekillendiren, ana işlevleri ile doğrudan bağlantısı olmayan kişisel çabalardır. Çalışan, bencil olmama, diğer insanlara yardımcı olma, saygılı davranma, nezaket, bir görevi bitirmek için iş arkadaşlarına destek olma, üst ve ast pozisyonlardaki çalışanlarla sürekli iletişim ve işbirliği içerisinde olma, dürüst ve merhametli olma, örgütteki iş

hayatına katılım sağlama gibi davranışlar sergiliyorsa rol dışı iş performansı davranışı gösterdiği söylenebilir (Miao, 2011:107).

Bağlamsal performans, kişilerarası kolaylaştırıcılık ve işe adanma olmak üzere iki farklı boyutta ele alınmaktadır.

- Kişilerarası kolaylaştırıcılık; iş arkadaşlarının performanslarını da destekleyen, anlayışlı, ortak çalışmaya yatkın, yardımsever eylemlerden oluşmaktadır.
- İşe adanma; içsel bir disiplin ile örülmüş ve motive olmuş bir şekilde çok çalışma, inisiyatif alma ve belirlenen hedeflere ulaşma anlamında kuralları takip etme çerçevesinde ele alınabilecek çalışan eylemlerini içermektedir (Scotter, Motowidlo ve Cross, 2000:85-86).

Örgütteki iş performansının yapısı, işin taleplerine, örgütün amaç ve misyonuna, hangi davranışların ele alındığına ve işletmedeki değerlere bağlıdır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 57).

Görev ve bağlamsal performans arasında iki önemli farklılık vardır. Birincisi; görev faaliyetleri genellikle farklı işler için değişebilir ama bağlamsal faaliyetlerde yapılan işler farklı olsa da benzerdir. Gönüllü olmak, sebat etmek, başkalarına yardım etmek ve diğer davranışlar tüm işler için olmasa bile çoğu için önemlidir. İkincisi ise; çalışanların yetenek, bilgi ve becerileri genellikle görev performanslarının belirleyicisidir. Bağlamsal performansın belirleyicisi ise iradeye dayanan ve niyetlilik, eğilimiyle ilgilidir. Ayrıca görev performansı için karakter gibi motivasyonel özellikler ve eğilim birincil tayin edici olmaktadır (Borman, Motowidlo, 1997:100).

Bağlamsal performans aktiviteleri, görev performans aktivitelerinden en az dört şekilde farklılık göstermektedir. Goodman ve Svyantek, (1999: 255) görev ve bağlamsal performans arasındaki farkları aşağıdaki Tablo 2.1'deki gibi belirtmiştir.

Tablo 2-1: Görev ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar

Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Görev aktiviteleri, dolaylı ya da dolaysız olarak örgütün teknik çekirdeğine katkıda bulunur.	Bağlamsal aktiviteler görev performansının içinde geliştiği psikolojik, sosyal ve örgütsel çevreye destek verir.
Görev aktiviteleri, benzer örgütler içinde değişik işler arasında farklılıklar gösterir.	Bağlamsal aktiviteler, tüm işler için ortaktır.
Görev aktivitelerinin rolleri tanımlıdır ve çalışanın performansının parayla karşılandığı davranışlardır.	Bağlamsal davranışların rol tanımı daha azdır.
Görev aktivitesini tamamlamak için önemli olan insan özellikleri bilgi, yetenek ve yapabilirliktir.	Bağlamsal performans için, temel kaynak çalışanın eğilimi ve gönüllülüğüdür. Gönüllülük yardımcı olma, devamlılık davranışlarını içerir.

Kaynak: Goodman ve Svyantek, 1999

Bağlamsal performans, örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlardır. Bunun içerisine işe özgü olamayan görev yeteneği, ekstra rol performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve kişilerarası ilişkiler girmektedir (Koopmans ve ark.2011: 861).

2.6.3. Yönetici Destek Algısı ile İş Performansı İlişkisi

Çalışanların karar mekanizmalarında yer alması ya da herhangi bir nedenle yönetime katılmalarının sağlanması ile çalışanların motivasyonları, iş doyumu, işe bağlılıkları arasında pozitif ilişki olduğunu vurgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010b:166). Yöneticiler kendi altındaki ara yöneticilerin yetenekleri ve yapabileceklerine odaklanarak onların kendine güvenlerini artırmaya çalışır ve böylelikle beklentilerin üzerinde bir performansa ulaşılır. Bu amaç doğrultusunda çalışanlar, moral, motivasyon ve kendi arkasından gelenlerin alanına, işine ilgiyi arttırarak performanslarının yükselmesine yardımcı olurlar (Şahin Rodoplu, Çubuk ve Uslu, 2014:4). Ayrıca çalışanların, kurumlarındaki kontrol algılamalarının iş performansı üzerine etkilerini belirlemek üzere de çalışmalar yapılmıştır. Çalışanların kurumları ile özdeşleşmesini sağlamak yöneticiler için önemli bir uğraş haline gelmiştir (Turunç ve Çelik, 2010b:167).

Yapılan çalışmalarda, örgütsel adalet, işe katılım ve dönüştürücü liderliğin iş performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğu gösterilmiştir (Jankingthong ve Rurkkhum, 2012:122). Yüksek performans gösteren bir örgütün performans göstergelerinden bazıları, örgütsel yapının esnek, örgütsel iletişimin açık olması, çalışanların kararlara katılımının sağlanması gibi göstergeler olabilir. Çalışanlar, yöneticileri tarafından desteklendiğinde örgütün amaçlarına ulaşabilmek için daha fazla özen göstermekte ve performanslarını artırmaktadır (Emhan, Kula ve Töngür, 2013:56).

Azman, Ching Sieng, Ajis, Dollah ve Boerhannoeddin (2012:237) yılında Malezya’da iş performansı için eğitim programlarında yöneticinin rolünün etkisini araştıran bir çalışmada, yönetici desteğinin ve yönetici ile iletişimin iş performansı ile istatistiksel olarak olumlu bir şekilde ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Yönetici desteği ve diğer faktörlerin hemşirelerin iş performansına etkisini araştıran bir çalışmada, yönetici desteğinin iş performansına olumlu etki yaptığı gösterilmiştir (Ravangard, Yasami, Shokrpour, Sajjadnia, Farhadi 2015:265).

2.6.4. Çalışma Arkadaşları Destek Algısı ile İş Performansı İlişkisi

Yapılan birçok çalışma, değişmeyen örgütsel ortamlarda yaratıcı ve yenilikçi performansın desteklenmesinde çalışma arkadaşları desteğinin kritik rolünü vurgulamıştır. Çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkilerin, yenilikçi iş davranışında bireysel katılım ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur (Vinarski-Peretz, Binyamin ve Carmeli 2011:295), yakından kontrol yapan yöneticilerin varlığında ve çalışma arkadaşlarının çalışanların yaratıcı davranışlarını desteklemediği zaman, çalışanların düşük düzeyde yaratıcı performans sergilediğini ifade etmişlerdir (George ve Zhou, 2001:684, Montani, Odoardi ve Battistelli, 2012:47).

Çalışanların yüksek performans sergileyebilmesi için çalışanların motivasyonuna örgütlerin ve yöneticilerin önem vermesi gerekmektedir. Ücret, çalışma koşulları ve çalışanların birbirleriyle yardımlaşması işten ayrılma niyetini çalışanların motivasyonunu negatif yönde etkilerken, işin kendisi, ücret ve çalışma koşulları iş performansını pozitif yönde etkilediği bildirilmiştir (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014:233).

2.6.5. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı İlişkisi

Yapılan çalışmalarda, örgütsel destek algısı ile iş performansı arasında olumlu ilişki vardır ve bu iş doyumuna olumlu, duyarlılığa ve duygusal bağlılığa aracılık etmektedir. Yöneticiler, çalışanların kendilerini işe adanmalarını ve işe bağlılık

göstermelerini isterler. Eğer yeterli örgütsel destek sağlanırsa çalışanlar duygusal bağlılık gösterip işgücü devir hızını azaltmakta ve yüksek düzeyde iş performansı göstermektedir (Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan, 2014:2). Kurtessis ve ark. (2017: 1879) yapmış olduğu çalışmada, algılanan örgütsel desteğin artan rol performansı örgütsel vatandaşlık davranışı ve geri çekilme gibi, örgüte yardımcı çıktılarla ilgili olduğunu ifade etmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş doyumunu ve iş performansını etkilediği, iş doyumunun ise iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012: 105).

Çalışanların performansını etkileyen faktörlerden biri çalışanların algıladıkları örgütsel destektir. Algılanan örgütsel destek, çalışan performansının artmasının örgüt tarafından fark edilip ödüllendirileceğine dair çalışanların beklenti ve inançlarını pekiştirmektedir. Çalışanlar, örgütleri tarafından desteklenip desteklenmedikleri hakkında genel bir inancı sahiptirler. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışan, örgütün amaçlarına ulaşması için istekli olmakla beraber örgüte fayda sağlayan davranış ve tutum sergiler (Eisenberger, Fasolo, Davis-LaMastro, 1990:53; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012: 106). Yüksek düzeyde merkeziyetçi örgüt yapıları, kişinin sosyal ihtiyaçlarını karşılamasını güçleştirerek, işyerinde sosyalleşme sürecine dâhil olamayan çalışanın, kendisini sosyal bir varlık yapan değerlerine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015: 146).

İş doyumunu olan çalışanlar, motivasyonlarının ve işlerine odaklanmalarının artması sonucu yüksek performans göstermektedirler. İş doyumunun önemi, iş doyumunu yüksek bireyin daha etkili ve verimli bir çalışan olacağıdır. Performans ile örgütün rekabet gücü güçlü bir şekilde karşılıklı etkileşim içerisinde. Performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansını arttırırlar ve örgütler için son derece önemli olan rekabet edebilme kapasitesini yükseltmeleri nedeniyle iş performansı örgütlerin rekabet gücü hakkında önemli bilgiler veren bir değişkendir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012:106-107).

Örgütün, işleyişle ilişkili adaleti, dağıtımsal adaleti, kapsayıcılığı, farkındalığı ve örgütsel devamlılığı ile oluşan örgütsel destek algısı örgütsel bağlılıkla ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olup performansa etki ettiği gösterilmiştir (Wayne, Shore, Bommer ve Tetrick, 2002: 591). Bir örgütte çalışanların örgütlerine kendilerini

bağlı hissetmeleri, iş memnuniyetinin ve iş performansının artmasına, işten ayrılmaların, iş stresinin ve iş devamsızlığının azalması gibi birçok olumlu örgütsel davranışın öncülü sayılabilmektedir (Erdem, Gökmen ve Türen, 2016:164).

Yazın ve yapılan çalışmalardan yola çıkılarak, algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerine etkisini test etmek üzere hipotez geliştirilmiştir.

2.6.6. Psikolojik İyi Oluş ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Psikolojik iyi oluş ile performans arasındaki ilişkide iki yaklaşım mevcuttur. Birincisi, psikolojik iyi oluşun iş performansına direk etkisidir. Burada iş doyumu, işle ilgili iyi oluş durumu, duygusal iyi oluş durumu, anksiyete, depresyon, kızgınlık, sıkıntı ve yetersizlik, bitkinlik durumlarının etkisidir. Diğer yaklaşımda ise, performans, iş koşullarının ve işteki stres yaratıcılarının sonucudur. İş koşulları, düşük iş otonomisi, çok fazla ihtiyaçların olması, rol belirsizliği, rol çatışması, çalışma arkadaşları ile sosyal temasın ve desteğin yokluğunu kapsar (Daniels ve Harris, 2000:304). Yapılan çalışmalarda, psikolojik iyi oluşun direk olarak iş performansı ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Psikolojik iyi oluş terimi çok yüzlüdür ve iş performansı ve iş yaşamının kalitesiyle ilişkilendirilmiştir (Rani, Garg ve Rastogi, 2012:185). Örgütün başarısı ve performansı, müşteri memnuniyeti, verimlilik ve yaratıcılığın arttığı ve iş gücü devir hızının azaldığı belirtilmektedir. Psikolojik iyi oluş ile çalışanların kendini işe vermesi arasında, çalışanın mental ve fiziksel olarak iyi olma haliyle de pozitif ilişkisi vardır. İş koşulları ve kişisel sağlık problemleri psikolojik iyi oluşu etkilemektedir. Çalışma koşullarına bağlı olarak gelişen psikolojik iyi oluşun düşüşünün çalışanlar için en önemli sağlık problemi olduğunu ifade etmişlerdir (Robertson ve Cooper, 2009:333). Trucchia, Lucchese, Enders ve Fernandez (2013:150)'de öğrenciler üzerine yapmış oldukları bir çalışmada psikolojik iyi oluşun öğrencilerin akademik performansı üzerine olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Yazında, iş performansı ile işe duyulan ilgiye iş motivasyonunun aracı rol üstlenebileceği ifade edilmektedir. Ayrıca işe bağlılık ve örgütsel vatandaşlığın da iş performansının önemli yordayıcılarından olabileceği vurgulanmaktadır (Bilgiç, 2010:70-71). Psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin sosyal becerilerinin (Nair, Ravindranath ve Thomas, 2013:712), iş performanslarının (Robertson ve Cooper, 2010:324; Wright ve Cropanzano, 2004) ve iş doyumlarının da yüksek olduğu (Emery ve Barker, 2007; Wright ve Bonnett, 2007) bulunmuştur (Yılmaz ve Şahin Yüksel, 2016: 599). Çalışanların iş doyumunun

sağlanması, örgütlerin en önemli görevlerinden birisidir. İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar, daha yüksek morale sahip olmakta ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artmaktadır. Çalışanların işlerinden üst düzeyde tatmin olması, onların yöneticilere ve işyerine bağlılıklarını artırmakta, işletmelerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba göstermelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla iş tatmini sonucunda meydana gelen, çalışanların yöneticilere ve örgüte bağlılığının artması, yüksek düzeyde moral ve motivasyon çalışanların performanslarında artış meydana getirmektedir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012:108). Örgütlerde çeşitli pozisyonlarda çalışan ve yüksek düzeyde iş stresi yaşayan bireylerin aynı pozisyonlarda bulunan ama daha düşük iş stresi yaşayan meslektaşlarına göre önemli ölçüde etkinlikleri azalmaktadır (Bilgiç, 2010: 71). Kişinin psikolojik olarak iyi olması durumunda, kişiler çalışma ortamlarında olumlu ilişkiler geliştirmekte, ekip çalışması yapmakta ve sosyal sermaye oluşturmaya olanak sağlayarak iş performansına katkıda bulunabilirler. İş performansı sıklıkla destek, tavsiye ve başkaları tarafından sağlanan diğer kaynaklara bağlıdır. Psikolojik olarak iyi hisseden insanlar, stresle etkin bir şekilde başa çıkarak iş performansına katkıda bulunabilir, baskı altında iyi performans sergileyebilir ve örgütsel değişime ayak uydurabilirler (Lopes, Grewal, Kadis, Gall ve Salovey, 2006: 132). Çalışma ortamlarında ümit, dilek, istek olmasının etkisini inceleyen bir araştırmada iş performansı ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu, kadınlarda ümit ve istekle iş getirileri arasında güçlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Beklenti, ümit ve istek gibi psikolojik duygular çalışan davranışını tahmin etmede önemli bir role sahiptir (Reichard, Avey, Lopez ve Dollwet, 2013:292). Uyumlu bir tutku, hırs ve konsantrasyon ile çalışma ortamlarında dayanıklılık, güç kullanımının ve gelişmenin kişisel performansa ve kişinin psikolojik iyi oluşuna olumlu etkisi olduğu ve aralarında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Dubreuil, Forest, Courcy 2014:335). Van Scotter (2000)'de hava kuvvetleri teknisyenleri üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada, görev performansı ve bağlamsal performansın iş doyumunu, örgüte duygusal bağlılık, iş gücü devir hızı üzerine etkili olduğu gösterilmiştir.

2.7. HEMŞİRELİK ALANINDA YÖNETİCİ, ÇALIŞMA ARKADAŞLARI, ÖRGÜTSEL DESTEK, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ PERFORMANSINA YÖNELİK YAPILAN ÇALIŞMALAR

Hemşirelik ortamında karmaşık hasta bakımını sunmak için hemşirelerin motivasyonlarını devam ettirebilmeleri için örgütsel desteğe ihtiyaçları vardır. Örgütsel

destek ile hemşireler kendi mesleki gelişmelerinde başarılı olurlar. Örgütsel desteği daha fazla algılayan hemşireler kendi işlerinde daha mutlu görünmekte ve kendi hastanelerinde kalmak için uğraşmaktadırlar. Yeterli örgütsel destek hemşirelerin hastalarıyla daha fazla zaman geçirmelerine neden olmaktadır çünkü hemşirelik stresli bir meslektir, örgütsel destek hemşirelerin kendilerine saygılarını artırarak ve örgütün kendi iyi oluşlarının farkında olduğunu bilerek stresin zararlı etkilerinden korumaktadırlar (Al-Homayan, Shamsudin, Subramaniam ve Islam, 2013:2607).

Patrick ve Laschinger'ın (2006) Kanada'da hemşireler üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada, içinde çalışanları güçlendirmenin bulunduğu bir yapının yönetici hemşirelerin örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilediği ve güçlendirme ile destek algısının birlikte iş doyumuna neden olduğunu bildirmişlerdir.

Bobbio ve arkadaşları ise (2012), İtalya'daki bir kamu hastanesinde çalışan 273 hemşire ile yaptıkları çalışmalarında güven duygusu içeren güçlü bir liderlik şeklinin, özellikle hasta bakım örgütlerindeki hasta güvenliğini, bakımın düzeyini, çalışanların işe devamlılığını etkileyen önemli bir etken olduğunu göstermişlerdir. Bunun yanında güven içeren liderliğin önemli bir göstergesi de yetki veren liderlik anlayışıdır. Bu güvenin örgütsel destek algısından etkilendiği, örgütsel destek algısının yetki devrinin ve lidere duyulan güvenin tükenmişlik hissinin azalmasına neden olduğunu göstermişlerdir. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin, güçlendirici liderliğin alt boyutları ile pozitif ilişkiliyken, duygusal tükenme ve sinizm ile negatif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca bu çalışmada, çalışanların algıladıkları güven hissiyle örgütsel destek ilişkisinin, lidere güvene oranla daha güçlü olduğunu bildirmişlerdir.

Othman ve Nasurdin (2013) yılında Malezya'da çalışan hemşireler arasında yönetici ve çalışma arkadaşlarının desteği ile hemşirelerin işe kendilerini vermesi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, yönetici desteğinin işe kendini vermede önemli bir faktör olduğu gösterilmiştir.

Laschinger, Nosko, Wilk ve Finegan (2014)'de Kanada'daki 49 hastanede görev yapan 545 hemşireyle uzunlamasına yapmış oldukları bir çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları birimlerde kurumları tarafından sağlanan yapısal güçlendirmeler dolaylı olarak, mesleki hemşirelik uygulamaları için algıladıkları birim desteği vasıtasıyla birim etkinliği üzerine doğrudan tesir etmiştir. Bir yıl sonra, birim etkinliğinin hemşire iş doyumunu ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu, bunun yanında yüksek öz değerlendirmenin

artan psikolojik güçlendirme yoluyla iş doyumu üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir.

Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook (2008) yılında 530 hemşire üzerinde yapmış oldukları çalışmada, vardiyanın iş hayatı çatışması ve öznel sağlığı etkileyen örgütsel faktörleri incelemişlerdir. Bu çalışmada, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve ekip kimliğinden, zaman odaklı çalışma yaşamı çatışmasına, iki aracı değişkenin, takım ortamı ve çalışma ortamı üzerinde kontrol yoluyla etkili olan bir modeli incelemişlerdir. Çatışmanın azalmasının, sırasıyla, gelişmiş psikolojik iyi oluş ve azalmış fiziksel belirtiler ürettiğini vurgulamışlardır. Ayrıca takım kimliğinin fiziksel belirtilerle ve yönetici desteği ile çalışma ortamı ve psikolojik iyi oluş hali üzerindeki kontrolleri arasında önceden tahmin edilmemiş doğrudan bağlantılar olduğunu göstermişlerdir.

Gutierrez, Candela ve Carver (2012) yılında Fransa'da bir hemşirelik fakültesinde örgütsel bağlılık, iş doyumu, geliştiren deneyimlerin olması, iş değerleri, örgütsel destek algısı ve kişi-örgüt uyumu gibi yapısal ilişkiler arasındaki etkileşimi inceleyen bir araştırmada, örgütsel destek algısının gelişimci deneyimlerin kişi-örgüt uyumunun ve iş doyumunun hemşirelik fakültesinin akademik örgüte örgütsel bağlılığını belirlemede olumlu yönde etki yapan öncüller olduğu gösterilmiştir. Hemşirelik fakülte yöneticileri mentörlük yeteneklerini kullanarak olumlu ilişkiler inşa ederek örgütsel bağlılığı, yaratıcılığı, iş doyumunu ve örgütsel destek algısını arttırabilmektedirler.

Gillet, Colombat, Michinov, Pronost ve Fouquereau (2013) yılında Fransa'da hematoloji ve onkoloji servisinde çalışan hemşireler üzerinde, prosedürel adalet, yönetici desteği, iş doyumu, örgütsel kimlik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada iş doyumu için gerekli olan ihtiyaçların karşılanması ve örgütsel destek algısının iş performansına olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir. Prosedürel adalet ve yönetici desteği örgütsel destek algısını, örgütlerin yöneticilerine adaletli prosedürlerin uygulanmasını ve yönetici desteğini artırıcı eğitimler sağlayarak hemşirelerin iş doyumunu ve iş performansını arttırabilmekte olduğunu bildirmişlerdir.

Huang, Wu, Wang ve Tang (2015:263) yılında Tayvan'da hemşireler üzerinde yönetici desteğinin iş aile çatışmasına, tükenmişliğe, örgütsel bağlılığa olan etkisini inceleyen bir çalışmada yönetici desteğinin iş aile çatışmasını ve tükenmişlik duygusunu azalttığını ve yöneticilerin hemşirelerin sorunlarını belirlemede inisiyatif

alıp onlara destek sağlayarak hemşirelerin tükenmişlik duygusunu azalttığını ve iş gücü devir hızını düşürdüğünü göstermişlerdir.

Kwak, Chung, Xu ve Eun-Jung'ın (2010:1292) hemşirelikte yönetsel desteğin iş doyumuna, tükenmişlik hissine ve hasta bakımının kalitesine önemli derecede etkisi olduğundan, Güney Kore'deki hemşirelerin bu parametrelerdeki belirleyicilerini araştırmak için yapılan bir çalışmada, iş doyumunun ve örgütsel desteğin düşük olduğu durumlarda tükenmişliğin arttığını, buna bağlı olarak kaliteli hasta bakımının da düştüğünü bildirmişlerdir.

Pisanti, Van Der Doef, Maes, Lazzari ve Bertini (2011:829)'nin işin özellikleri, örgütsel koşullar ve stres, psikolojik iyi oluş durumunun İtalyan ve Hollandalı hemşireler arasında bir farklılık gösterip göstermediğini araştıran bir çalışmada, İtalyan hemşirelerin kendi iş özelliklerinin, örgütsel şartlarının ve psikolojik iyi oluşlarının Hollandalı hemşirelere göre çok daha kötü algıya sahip olduklarını göstermişlerdir. İşin çok fazla gereklilikleri olması, sosyal desteğin ve karar verme yeteneğinin azlığı örgütlerde olumsuz etkilere yol açan faktörlerdendir. Örgütsel koşullar ve personel azlığının da tükenme açısından İtalyan hemşirelerde Hollandalılara göre daha güçlü bir etken olduğu da gösterilmiştir. Bitmiş (2015:241) hemşireler ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel olarak desteklendiklerini hissettiklerinde daha iyimser, beklentilerinin gerçekleşmesi ve gelecekleri açısından umutlu olduklarını öz yeterlilik algılarının da yükselmekte olduğunu göstermiştir. Örgütleri tarafından desteklendiğini hisseden çalışanlar, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmak için çok çaba gösterecek ve iş birliği sağlamak için alternatif yollar arayarak performanslarını artırma yoluna gideceklerdir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu çalışma, hastanelerde çalışan hemşirelerin yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının psikolojik iyi oluş ve iş performanslarına etkisinin belirlenmesi açısından tanımlayıcı ve değişkenler (bağımsız değişken; yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısı, bağımlı değişkenler ise; çalışanların psikolojik iyi oluşu ve iş performansı) arasındaki ilişkilerin modellenmesi açısından metodolojik tipte yapılmıştır.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada bağımsız değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerine yönelik altı hipotez bulunmaktadır.

H1: Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile yönetici, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısı, psikolojik iyi oluş ve iş performansı (bağlamsal ve görev alt boyutları) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

H2: Yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısı, psikolojik iyi oluş ve iş performansı (bağlamsal ve görev alt boyutları) arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.

H3: Hemşirelerin, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algıları psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde etkiler.

H4: Hemşirelerin, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algıları iş performansını pozitif yönde etkiler.

H5: Hemşirelerin psikolojik iyi oluşları iş performanslarını pozitif olarak etkiler.

H6: Hemşirelerin yönetici, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısının iş performansı (bağlamsal ve görev alt boyutları) üzerine psikolojik iyi oluşun aracı etkisi vardır.

Bu araştırmada, hemşirelerin yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algıları ile psikolojik iyi oluş değişkeninin iş performansı (görev ve bağlamsal performans) ile ilişkileri ve bu ilişkilerin etkileri yapısal eşitlik modeliyle açıklanmaya çalışılmıştır.

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki aracılık etkisini irdelemek için yazında pek çok yöntem bulunmaktadır. Aracı etkiyi irdelerken genellikle düzenleyici etki ile karıştırılmaması gerekir. Baron ve Kenny (1986), düzenleyici ve aracı etkilerin sıklıkla karıştırıldığını ifade etmişlerdir. Düzenleyici etki; “bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki maksimum etkinliği olarak tanımlarken; aracı değişkeni bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin üretkenliği olarak tanımlamışlardır. Baron ve Kenny, 1986:1176) tarafından geliştirilen yöntem oldukça kabul görmektedir ve yazındaki çalışmalarda en çok kullanılan yöntem olarak dikkati çekmektedir (Şimşek, 2007: 25).

Şekil 3-1: Aracı Etki Modeli



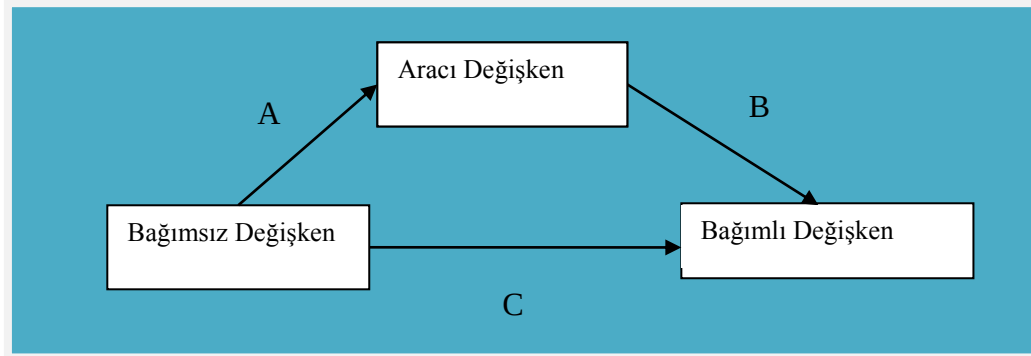
Kaynak: Baron ve Kenny, 1986:1176.

Baron ve Kenny (1986: 1176; Burmaoğlu, Polat ve Meydan, 2013:14) bir değişkenin aracı rolü üstlenebilmesi için bazı koşulları yerine getirmesi gerekmektedir. Bunlar;

- Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken olduğu iddia edilen değişken arasında da yine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcut olmalıdır.
- Aracı değişken, bağımlı değişken ile (bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmalıdır.

Bu etkinin tamamen ortadan kalkması güçlü ve tek aracı değişken olduğuna, sıfır olmaması ise, başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir.

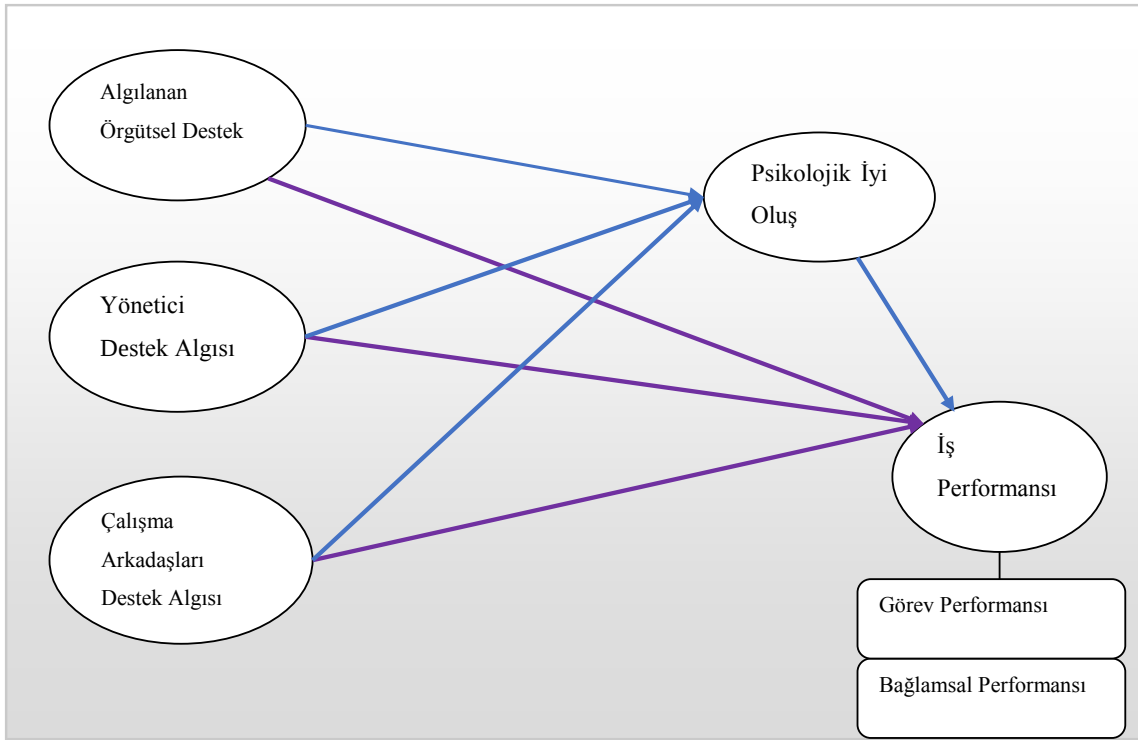
Şekil 3-3: Temel Aracılık Modeli



Kaynak: Baron ve Kenny, 1986: 1176.

Temel aracılık modelinin en önemli özelliği modelde aracı değişkenin bir tane olmasıdır. Şekil 3-3’de aracılık etkisi gösteren aracı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki nedensellik etkisi A ile, bağımlı değişken üzerindeki nedensellik etkisi ise B ile gösterilmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki aracı değişkenin kontrolündeki etkisi ise C ile gösterilmektedir. Nedensellik analizinde C’nin etkisi bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki C ile gösterilen etkisinden farklılaşması ve bu etkinin bir bölümünün aracı değişken tarafından paylaşılması olarak yorumlanmaktadır. Burada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde aracı değişkenin de etkisinin alındığı dolaylı etkisi ise A ve B ile gösterilmektedir. Nedensellik analizinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde aracı değişkenin katkısı ile hesaplanacak dolaylı etki A ve B yollarından elde edilecek katsayılar ile yapılmaktadır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisi doğrudan ve dolaylı etkilerin toplamına eşit olacaktır (Burmaoğlu, Polat ve Meydan, 2013:17).

Bu nedenle araştırmada test edilen model ve hipotezler, Şekil 3-1’de verilmektedir.



Şekil 3-2: Araştırma Modeli ve Hipotezler

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde yer alan en yüksek yatak kapasitesine sahip olan, kamu ve özel'den iki hastane, iki de üniversite hastanesi olmak üzere toplam 4 (dört) hastanede görev yapan hemşireler (N: 1911) oluştururken, örneklem seçimine gidilmeden araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler oluşturmuştur (N: 1056).

Araştırmanın yapıldığı Mart-Aralık 2016 tarihleri arasında, kamuya bağlı eğitim ve araştırma hastanesinde 550 hemşire, devlet üniversite hastanesinde 831 hemşire, özel üniversite hastanesinde 360 hemşire ve Özel hastanede ise 170 hemşire çalışmakta olup toplam 1911 hemşire aktif olarak görev yapmaktadır.

Yapısal Eşitlik Analizi (YEM); büyük örneklemelere ihtiyaç duyan bir analiz türü olduğundan; olması gereken bir örneklem büyüklüğü ve parametre oranı 20:1; daha az ideal olanı ise 10:1'dir (Yılmaz ve Varol, 2015:30), Hair ve arkadaşlarına (2010) göre ise minimum oran 5:1'dir (Yıldız, 2015: 83). Bu araştırma kapsamında 99 parametre bulunduğu için, minimum örneklem büyüklüğünün $99 \times 5 = 495$ olması gerekmektedir. 1056 olan örneklem büyüklüğü YEM için gerekli olan minimum örneklem sayısı şartını sağlamaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın örneklemi oluşturulan ve

çalışmaya katılmaya gönüllü olan toplam 1056 hemşireden veri elde edilmiştir. Böylelikle araştırmada evrene ulaşma oranı %58 olarak hesaplanmıştır.

Örnekleme oluşturan hastaneler, yatak sayıları ve hemşire dağılımları aşağıdaki tablodaki gibidir (Tablo 3.1).

Tablo 3-1: Hastanelere Ait Bilgilerin Dağılımı

Hastane Adı	Yatak Sayısı	Hemşire Sayısı	Dağıtılan Anket Sayısı	Toplanan Anket Sayısı	Toplanan Anketleri % Dağılımı
A Kamuya bağlı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	756	550	500	289	% 57,8
B Kamuya Bağlı Tıp Fakültesi Hastanesi	1306	831	750	409	% 54,5
C Vakıf Üniversitesi Hastanesi	515	360	360	228	% 63,3
D Özel Hastane	224	170	170	130	% 76,4
TOPLAM		1911	1780	1056	% 59,3

Örnekleme Alınan Kurumların Tanıtımı:

- A Kamuya Bağlı Eğitim ve Araştırma Hastanesi:** Sağlık Bakanlığına bağlı olarak hizmet veren hastane toplamda 756 yataklıdır. Bünyesinde Cerrahi, Dahili, Acil Birimler (Acil tıp, kadın doğum, çocuk, ortopedi), poliklinikler, Ameliyathaneler (Kadın Doğum ve Merkezi Ameliyathane), Yoğun Bakım Üniteleri (Genel Cerrahi Yoğun Bakım, Hemodiyaliz Merkezi, Nöroloji Yoğun Bakım, Periton Dializ Merkezi, Reanimasyon Yoğun Bakım, Yanık Ünitesi, Yenidoğan Yoğun Bakım, Koroner Yoğun Bakım), Teşhis Üniteleri, Semt Poliklinikleri bulunmaktadır. 550 hemşire ile hizmet vermektedir.
- B Kamuya Bağlı Tıp Fakültesi Hastanesi:** 1984 yılında 300 hemşirenin çalıştığı hastanede Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü kurulmuştur. Hemşirelik bakım kalitesini iyileştirme yönünde sürdürülen çalışmalar uluslararası organizasyon standartlarına uygun görülerek 2003 yılında Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü ISO 9001:2000 standartları doğrultusunda IRS (International Registry of

System) kalite güvence belgesi almıştır. Hastanede, 24 Anabilim Dalı (73 servis toplam 1183 yatak), 6 Anabilim Dalında toplam 9 Yoğun Bakım Ünitesi (60 yatak), 7 Anabilim Dalında 8 Ameliyathane (toplam 45 masa) olmak üzere 1306 yatak kapasitesine sahip toplam 831 hemşire ile hizmet vermektedir.

- c. **C Vakıf Üniversitesi Hastanesi:** 515 yatak kapasitesine sahiptir. Özel Üniversite Hastanesi olmasının yanı sıra bünyesinde dört ayrı hastaneyi barındırmaktadır. Genel, Onkoloji, Kalp-Damar Cerrahisi ve Diş Hastaneleri olarak 4'lü hastane kompleksi (Genel Hastane, Onkoloji Hastanesi, Kalp Damar Cerrahisi Hastanesi, Diş Hastanesi) oluşturmaktadır. Bünyesinde; 133 Yataklı Yoğun Bakım Ünitesi, Genel Yoğun Bakım: 32 (Dahili 16, Cerrahi 16), Koroner Yoğun Bakım: 22, KVC Yoğun Bakım: 26, Yenidoğan Yoğun Bakım: 53, 267 poliklinik odası, 25 ameliyat salonu bulunmaktadır. 360 hemşire ile hizmet vermektedir.
- d. **D Özel Hastane:** 2000 yılında hizmete başlamış olan hastane kuruluşundan 2 yıl sonra JCI (Joint Commission International) Akreditasyon Belgesi'ni almıştır. 224 yatak kapasitesine sahiptir. Bünyesinde 13 Ameliyathane, 4 yoğun bakım (KVC, genel, koroner, yenidoğan), 3 laboratuvar ile ayrıca Organ Nakli Merkezi, Tüp Bebek Merkezi, Genetik Merkezi, İnme Merkezi, Meme Sağlığı ve Hastalıkları Merkezi, Onkoloji Merkezi, Da Vinci Robotik Cerrahi Merkezi ve Kemik İliği Nakli Merkezi bulunmaktadır. 170 hemşire ile hizmet vermektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu ile Yönetici Desteği Ölçeği, Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Performansı (Görev ve Bağlamsal Performans) Ölçeği” kullanılarak toplandı.

Kişisel Bilgi Formu (Ek-1) Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştıkları kurum ve birim, çalıştıkları pozisyon, kurumda ve meslekte çalışma yıllarını belirlemeye yönelik 14 sorudan oluşturulmuştur.

İkinci bölümde ise; araştırma değişkenlerine ait ölçekler yer almaktadır. Bu ölçekler şunlardır:

Algılanan Yönetici Destek Ölçeği (Ek-2): Çalışmada hemşirelerin yönetici destek algılarını ölçmek amacıyla, Karasek, Triantis ve Chaudhry (1982) ve diğerleri tarafından benzer ölçeklerden yararlanılarak geliştirilen ölçek Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .94, bu çalışmada ise .96 olarak bulunmuştur. 11 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert şeklinde olup ölçeğin değerlendirilmesi “Kesinlikle Katılmıyorum-1 puan”dan, “Kesinlikle Katılıyorum-5 puan”a doğru sıralanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin puanlanmasında; ortalama üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği: Çalışmada hemşirelerin çalışma arkadaşları destek algısını ölçmek amacıyla, Gant, Nagda, Brabson, Jayaratne, Chess ve Singh (1993) diğerleri tarafından benzer ölçeklerden yararlanılarak geliştirilen ölçek Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Algılanan Çalışma Arkadaşları Ölçeğinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ise .90, bu çalışmada ise .90 olarak bulunmuştur. 9 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert şeklinde olup, ölçeğin değerlendirilmesi “Kesinlikle Katılmıyorum-1 puan”dan, “Kesinlikle Katılıyorum-5 puan”a doğru sıralanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin puanlanmasında; ortalama üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Ölçeğin 7. maddesi “Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar” ters ifadedir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Çalışmada hemşirelerin örgütsel destek algılarını ölçmek amacıyla Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .93 olarak bulunmuş olup, bu çalışmada ise .76 bulunmuştur. 12 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert şeklinde olup, ölçeğin değerlendirilmesi “Kesinlikle Katılmıyorum-1 puan”dan, “Kesinlikle Katılıyorum-5 puan”a doğru sıralanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin puanlanmasında; ortalama üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Ölçekte 2., 6., 7., 8., 9. ve 11. maddeler ters ifadelerdir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ): Hemşirelerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla, Ryff (1989) tarafından geliştirilen, Ryff ve Keyes (1995) tarafından revize edilen, Akın, Demirci, Yıldız, Gediksiz, Eroğlu (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ) 42 madde olup, tek boyutlu form kullanılmıştır. Maddelerin 21'i olumsuzdur. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı

ise .87, bu çalışmada ise .89 olarak bulunmuştur. Ölçek, 7'li Likert şeklinde olup, “Kesinlikle Katılmıyorum-1 puan”dan, “Katılıyorum- 7 puan”a doğru sıralanmaktadır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin puanlanmasında; toplam puan üzerinden analiz yapılmakta olup ölçekten alınan en düşük puan 42 en yüksek puan 294’tür. Tüm ölçek dikkate alındığında, yüksek puan psikolojik iyi oluş halinin olumlu olduğunu, düşük puan ise psikolojik iyi oluş halinin olumsuz olduğunu göstermektedir. Ölçekte 3., 5., 8., 10., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 23., 26., 27., 30., 31., 32., 34., 36., 39., 41. maddeler ters ifadelerdir.

İş Performansı (Görev/Bağlamsal Performans) Ölçeği: Çalışanların görev ve bağlamsal performans algılarını ölçmek amacıyla, Goodman ve Svyantek’in (1999) çalışmalarında kullandıkları ölçeği, Ünlü ve Yürür (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin Bağlamsal Performans Alt Boyutunda Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .71, Görev Performansı alt boyutunda ise .65 olarak bulunmuş olup, bu araştırmada ise, Bağlamsal Performans alt boyutunda Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .79, Görev Performansı alt boyutunda ise .85 olarak bulunmuştur. 25 maddeden oluşan ölçekte yer alan ilk 16 ifade bağlamsal performansı ifade etmekte iken, son 9 ifade ise görev performansına yöneliktir. Ölçek 5’li Likert şeklinde olup, “Kesinlikle Doğru-5 puan”ı, “Kesinlikle Doğru Değil-1 puan”ı ifade etmektedir. Bu araştırmada ölçeğin değerlendirilmesinde, ortalama üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Ölçekte yer alan 4. ve 10. ifadeler ters ifadelerdir.

Veri toplama araçlarına ilişkin özet bilgiler (Tablo 3.2)’de verilmiştir:

Tablo 3-2: Araştırmada Kullanılan Ölçekleri Tanıtıcı Tablo

Ölçek	Ölçeği Geliştiren	Türkçeye Uyarlayan	Toplam madde sayısı	Güvenilirlik katsayısı Cronbach α	Çalışmada Bulunan Cronbach α Değeri
Algılanan Yönetici Destek Ölçeği	Karasek, Triantis ve Chaudhry (1982) Gant, Nagda, Brabson, Jayaratne, Chess ve Singh (1993) Jiang ve Klein (2000) Liden ve Maslyn'nin (1998) Yoon ve Lim (1999) Gillen, Baltz, Gassel, Kirsch ve Vaccaro (2002)	Giray ve Şahin, 2012	11	.94	0,96
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği	Gant, Nagda, Brabson, Jayaratne, Chess ve Singh (1993) Yoon ve Lim (1999)	Giray ve Şahin, 2012	9	.90	0,90
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986)	Giray ve Şahin, 2012	12	.93	0,76
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PIOÖ)	Geliştirilme, Ryff, 1989 Revizyon, Ryff ve Keyes, 1995	Akın, Demirci, Yıldız, Gediksiz ve Eroğlu, 2012	42	.87	0,89
İş Performansı Ölçeği	Goodman ve Svyantek, 1999	Ünlü ve Yürür, 2011	25	Bağlamsal= .71 Görev= .65	Bağlamsal= .79 Görev= .85

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri toplanmadan önce etik kurul onayı ve kurumlardan resmi izinler alınmış ve daha sonra kurumların hemşirelik hizmetleri tepe yöneticileriyle görüşülerek, çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere, araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra, çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelere veri toplama aracı verilmiştir. Verilerin bir kısmı yüz yüze, bir kısmı da hemşirelere bırakılmış olup bir hafta içerisinde araştırmacı tarafından geri alınmıştır. Anketlerin doldurulma süreleri toplam 20-25 dk'dır.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 Statistical Software (NCSS LLC, Kaysville, Utah, USA) programı kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde Tablo 3.3’de belirtilen analizler kullanılmıştır.

Tablo 3-3: Kullanılan İstatistiksel Analizler

Verilerin Değerlendirme Yöntemi	İstatistiksel Analizler
Tanımlayıcı istatistik yöntemler ve Güvenirlik Analizi	Ortalama, standart sapma (SS), medyan, sıklık ve oran, Cronbach α
Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ve Normal Dağılım Uygunluklarının İncelenmesinde	Kolmogorov Smirnov test, boxplot grafik
Gruplar arası karşılaştırmalarda Farklılığa neden olan grubun tespitinde	Oneway Anova test Tukey HDS
Normal dağılım göstermeyen parametrelerin; Gruplar arası karşılaştırmalarında Farklılığa neden olan grubun tespitinde	Kruskal Wallis Mann Whitney U
Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde normal dağılım gösteren değişkenler için;	Pearson Korelasyon
Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde normal dağılım göstermeyen değişkenler için;	Spearman’s Korelasyon Analizi, Lineer Regresyon Modellemesi
Aracı etkinin incelenmesinde	Lineer Regresyon Analizleri, Sobel Test Analizleri
Sonuçlar % 95’lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.	

Araştırma verilerinin istatistiksel analizine başlamadan önce normal dağılıma uygun olup olmadığı kontrol edilmelidir (Hayran ve Hayran, 2011:39; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014:246). Araştırma verilerinin dağılımlarının normal olup olmadığını denetleyen çeşitli istatistiksel testler vardır. Bunlardan birisi de veriye ait frekans dağılım tablosu ve histogramdır. Histogramlar istatistik bulguların birbirleriyle uyumlu olup olmadığı hakkında bilgi verir. Araştırma verilerine ait histogramlar (Ek-3)’de verilmiştir. Histogram grafiklerinin yanı sıra verilerin normal dağılıma uygunluğunu analiz etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmaktadır. Bir istatistik analizde özellikle çarpıklık değeri normallikle ilgili son derece yararlı bir

gösterge (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014:246). Çarpıklık ve basıklık ölçülerinin +2 ile -2 arasında olması verilerin normal dağılıma uygunluğunu göstermekte olduğunu (Taştekin ve arkadaşları, 2016:5), çarpıklık değerinin 3'ün, basıklık değerinin ise 10'un üzerinde olmaması gerektiğini belirtmişlerdir (Yıldız, 2015:72). Araştırmanın değişkenlerine ait genel ortalamalar alınmış ve normal dağılıma uygunluğu kontrol edilmiştir (Ek-4). Araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerini incelediğinde; araştırma verileri normal dağılıma uygundur. Ancak karşılaştırma aşamasında bazı gruplardaki olgu sayılarının düşük olması ve histogram grafiklerinden elde edilen bulgular doğrultusunda yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, görev performansı alt boyutlarının normal dağılmadığı görülmektedir. Ancak modellemede olgu sayısının 1056 gibi yüksek olması sebebiyle normal dağılım varsayımlarını karşıladığı öngörüsüyle hareket edilmiştir.

Tablo 3-4: Araştırma Değişkenlerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	N	Ortalama	SD	Çarpıklık	Değişkenler
Yönetici desteği	1056	3,57	0,84	-0,721	0,810
Çalışma Arkadaşları Desteği	1056	3,82	0,67	-0,607	1,065
Örgütsel Destek	1056	3,09	0,53	-0,254	0,797
Bağlamsal Performans	1056	3,92	0,50	-0,580	0,400
Görev Performansı	1056	3,98	0,57	-0,424	0,418
Psikolojik İyi Oluş	1056	204,72	28,00	0,091	-0,847

3.7. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın yapılabilmesi için İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından 24/03/2016 tarih ve 83045809/604 sayılı karar ile “etik uygunluk onayı” alınmıştır (Ek-5). Çalışmanın yapılacağı hastanelerin yöneticilerinden ve bağlı bulundukları Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden resmi yazılı izin alınmıştır (Ek-6). Ayrıca çalışmaya katılımda gönüllü olan hemşirelerin bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracında yer alan ölçekleri geliştiren yazarlardan sözlü ve e-posta aracılığı (Ek-7) ile izin alınmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma, araştırma örnekleme ve kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.

- Model, tüm hastaneler örnekleminde ayrı ayrı irdelenememiştir. Çünkü yapısal eşitlik modelleme, büyük örneklem ile yapılmakta olduğundan dolayı, hastanelerin örneklem sayısı yeterli olmamıştır.
- Psikolojik iyi oluş konusunda hemşirelik yazınındaki çalışmaların yetersizliği bulguların tartışılması açısından sınırlılık yaratmıştır.



4. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular dört başlık altında incelenmiştir. Bu bölümde,

- Hemşirelerin, sosyo demografik ve mesleki özelliklerini içeren tanımlayıcı bulgular,
- Ölçeklerin ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum puanlarına ilişkin bulgular,
- Ölçeklerden alınan puanların karşılaştırma, ilişki arama, veri toplama aracında yer alan dört ölçeğin madde-toplam puan korelasyonları, regresyonlarına ait bulgular,
- Yapısal eşitlik modellemesine yönelik olarak elde edilen bulguların istatistik analizleri yapılarak sonuçları tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

4.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerine Ait Bulgular

Örnekleme ait sosyo-demografik veriler (Tablo 4.1), mesleki bilgiler ise (Tablo 4.2)'de verilmiştir.

Tablo 4-1: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Dağılımları (N:1056)

		Min – Maks	Ort±Ss
Yaş		17 – 59	30,69±7,53
Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	896	84,8
	Erkek	160	15,2
Medeni Durum	Bekar	595	56,3
	Evli	461	43,7
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	368	34,8
	Hayır	688	65,2
	Çocuğu Yok	688	65,2
	1 Çocuk	195	18,4
Çocuk Sayısı	2 Çocuk	149	14,1
	≥3 Çocuk	24	2,3
En Son Diploma Alınan Derece	Lise	157	14,9
	Önlisans	102	9,7
	Lisans	674	63,8
	Lisansüstü	123	11,6
Gelir Düzeyi	Gelir Giderden Az	652	61,7
	Gelir Gidere Eşit	323	30,6
	Gelir Giderden Fazla	81	7,7

Tablo 4-1 incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları 17 ile 59 yaş arasında değişmekte olup, ortalama $30,69 \pm 7,53$ yaş olarak saptanmıştır. Hemşirelerin, %84,8'inin çoğunlukla kadınlardan oluştuğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %56,3'ünün bekar, %43,7'si evli, %65,2'sinin çocuk sahibi olmadığı saptanmıştır. Hemşireler eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde; %63,8'inin lisans mezunu olduğu, hemşirelerin gelir-gider durumuna bakıldığında ise; %61,7'sinin gelirinin giderinden az olduğu bulunmuştur (Tablo 4.1).

Tablo 4-2: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N:1056)

		Min – Maks	Ort±Ss
İş Deneyimi (yıl)		1 – 36	9,31±7,66
Kurumda Çalışma Süresi (yıl)		1 – 35	6,63±6,60
Bölüm/Serviste Çalışma Süresi (yıl)		1 – 35	5,28±5,64
Değişkenler		N	%
Çalışılan Kurum	Özel Üniversite Hastanesi	228	21,6
	Özel Hastane	130	12,3
	Kamu Üniversitesi Hastanesi	409	38,7
	Kamu Hastanesi (EAH)	289	27,4
İş Deneyimi	≤ 1 Yıl	98	9,3
	2-5 Yıl	333	31,5
	6-10 Yıl	280	26,5
	11-20 Yıl	242	22,9
	≥21 Yıl	103	9,8
Kurumda Çalışma Süresi	≤ 1 Yıl	172	16,3
	2-5 Yıl	459	43,5
	6-10 Yıl	231	21,9
	11-20 Yıl	139	13,2
	≥21 Yıl	55	5,2
Bölüm/Serviste Çalışma Süresi	≤ 1 Yıl	227	21,5
	2-5 Yıl	499	47,3
	6-10 Yıl	209	19,8
	11-20 Yıl	85	8,0
	≥21 Yıl	36	3,4
Çalışılan Birim	Cerrahi Klinikler	737	69,8
	Dahili Klinikler	319	30,2
Pozisyon	Yönetici Hemşire	143	13,5
	Hemşire	913	86,5
Çalışma Şekli	Gündüz	364	34,5
	Vardiya	692	65,5

Tablo 4-2 incelendiğinde, hemşirelerin iş deneyimleri 1 ile 36 yıl arasında değişmekte olup ortalama puanı $9,31 \pm 7,66$ olarak saptanmıştır. Hemşirelerin iş deneyim sürelerinin %31,5'inin 2-5 yıl arasında olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin kurumdaki çalışma sürelerinin 1 ile 35 yıl arasında değişmektedir ve ortalama puanı $6,63 \pm 6,60$ olarak saptanmış olup, %43,5'i 2-5 yıl arası çalışma sürelerine sahiptir. Hemşirelerin bölüm/servisteki çalışma süreleri 1 ile 35 yıl arasında değişmekte olup, ortalama puanı $5,28 \pm 5,64$ yıl olarak saptanmıştır. Hemşirelerin, bölüm/servisteki çalışma sürelerine bakıldığında, %43,5'inin 2-5 yıl çalışma süresinde sahip olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin kurumlara göre dağılımına bakıldığında; %21,6'sı Özel Üniversite Hastanesi, %12,3'ü Özel Hastane, %38,7'si Kamu Üniversitesi Hastanesi ve %27,4'ü Kamu Hastanesi çalışanıdır. Hemşirelerin %69,8'inin Cerrahi kliniklerde, %86,5'inin yönetici hemşire ve %65,5'inin olarak çalışmakta olduğu saptanmıştır (Tablo 4.2).

4.2. Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Destek, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansı (Bağlamsal ve Görev) Ölçeği Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, yönetici, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısı, psikolojik iyi oluş ve iş performansı (bağlamsal ve görev performansı) ölçeklerine ait ortalama-standart sapma ve minimum ve maksimum puanlarına ait bulgular gösterilmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4-3: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve İş Performans Alt Boyutlarının Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı (N: 1056)

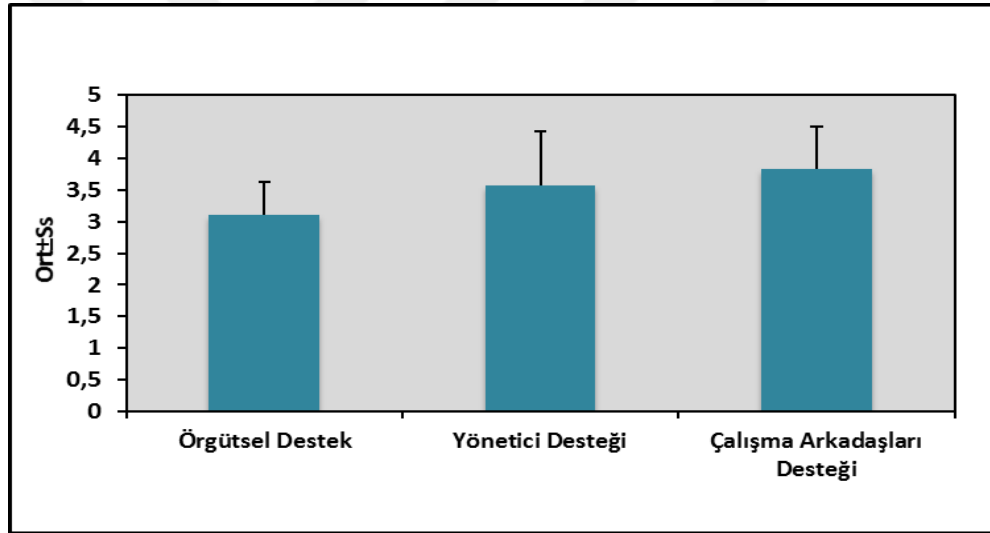
Ölçekler	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort±Ss
Yönetici Desteği	11	1,00 – 5,00	3,57±0,85
Çalışma Arkadaşları Desteği	9	1,11 – 5,00	3,83±0,68
Örgütsel Destek	12	1,33 – 4,67	3,10±0,53
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	42	144-288	204,72±28,00
İş Performansı Alt Boyutu			
Bağlamsal Performans	16	1,56-5,00	3,92±0,50
Görev Performans	9	1,89-5,00	3,98±0,58

Tablo 4-3 incelendiğinde, çalışmaya katılan hemşirelerin yönetici destek algısı ölçeğinden aldıkları puan toplamaları 1,00 ile 5,00 arasında değişmekte olup, ortalama puanı ($3,57 \pm 0,85$) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin çalışma arkadaşları destek algısı

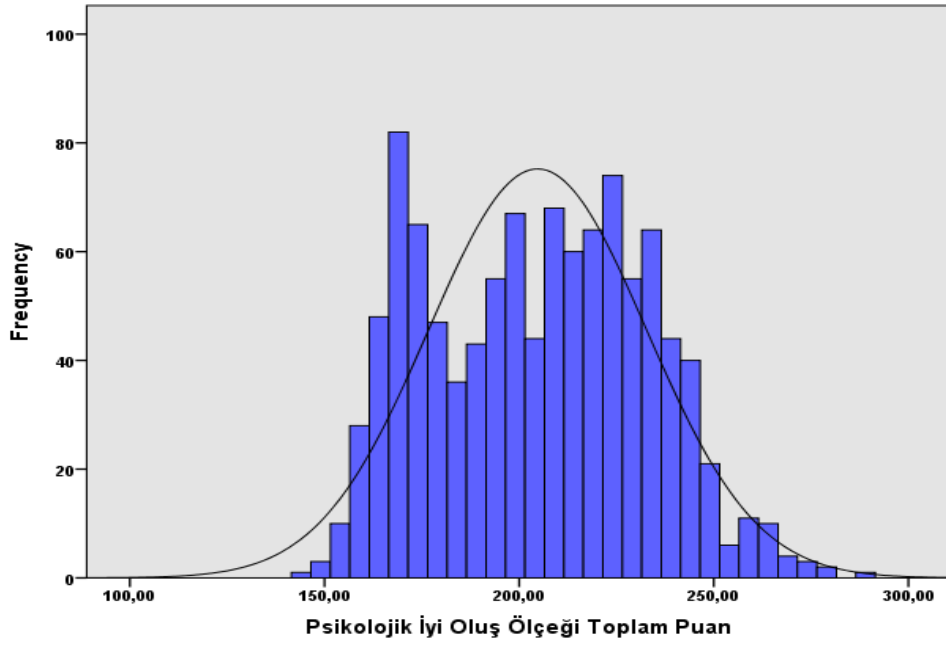
ölçeğinden aldıkları puan toplamaları 1,11 ile 5,00 arasında değişmekte olup, ortalama puanı ($3,83 \pm 0,68$) olarak elde edilmiştir. Hemşirelerin algılanan örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puan toplamaları 1,33 ile 4,67 arasında değişmekte olup, ortalama puanı ($3,10 \pm 0,53$) olarak saptanmıştır. (Tablo 4.3).

Çalışmaya katılan hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları 144 ile 288 arasında değişmekte olup, ortalama puanı ($204,72 \pm 28,00$) olarak saptanmıştır (Tablo 4.3).

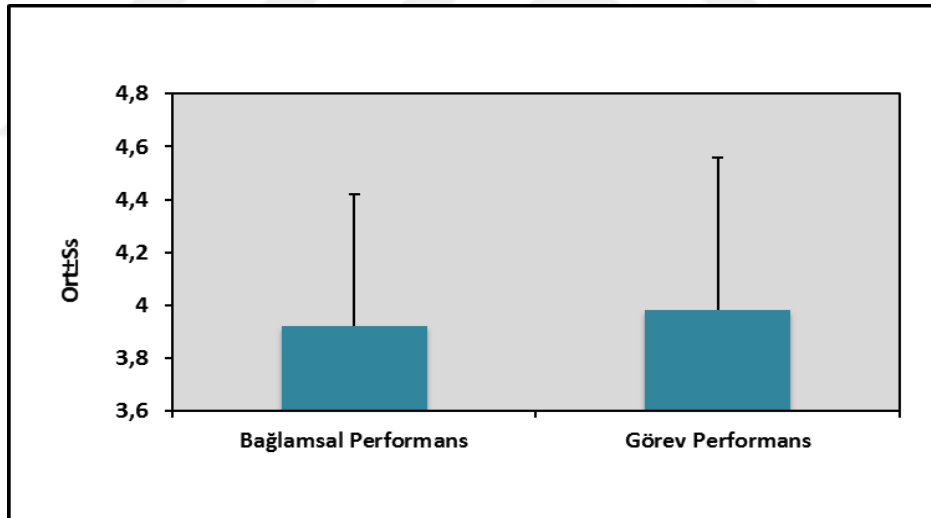
Çalışmaya katılan hemşirelerin iş performansı ölçeği bağlamsal performans alt boyutundan aldıkları puan toplamaları 1,56 ile 5,00 arasında değişmekte ve ortalama puanı ($3,92 \pm 0,50$) görev performans alt boyutundan aldıkları puan toplamaları 1,89 ile 5,00 arasında, ortalama puanı ($3,98 \pm 0,58$) olarak elde edilmiştir (Tablo 4.3).



Şekil 4-1: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı Grafiği



Şekil 4-2: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Puan Dağılımı Grafiği



Şekil 4-3: İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Dağılımı Grafiği

4.3. Yönetici Desteği, Çalışma arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Ölçeğinden Alınan Puanların Karşılaştırılması

Demografik özelliklere göre Yönetici Desteği Algısı, Çalışma Arkadaşları Desteği Algısı ve Örgütsel Destek Algısı arasındaki ilişkiler karşılaştırılmış olup (Tablo 4.4)'de gösterilmiştir.

Tablo 4-4: Demografik Özelliklere Göre Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeklerinden Alınan Puanların Dağılımı (N: 1056)

Değişkenler		Ort±SS Min-Maks (Medyan)	Örgütsel Destek	Yönetici Desteği	Çalışma Arkadaşları Desteği
Yaş	≤24 Yaş (n=262) ^a	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,09±0,50 1,58-4,67 (3,08)	3,60±0,82 1-5 (3,73)	3,90±0,71 1,11-5 (3,89)
	25-29 Yaş (n=283) ^b	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,05±0,56 1,33-4,67 (3,08)	3,54±0,90 1-5 (3,64)	3,83±0,72 1,11-5 (3,89)
	30-34 Yaş (n=211) ^c	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,09±0,52 1,33-4,5 (3,08)	3,56±0,82 1-5 (3,82)	3,78±0,60 2,11-5 (3,89)
	35-39 Yaş (n=149) ^d	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,21±0,48 1,33-4,67 (3,17)	3,64±0,79 1-5 (3,82)	3,81±0,65 1,67-5 (3,89)
	≥40 Yaş (n=151) ^e	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,11±0,58 1,33-4,5 (3,08)	3,52±0,90 1-5 (3,73)	3,79±0,68 1,44-5 (3,89)
	Test Değeri		F=2,400 ^d 0,048*	χ ² =1,638 ^f 0,802	χ ² =3,929 ^f 0,416
	P				
			b<d		
Cinsiyet	Kadın (n=896)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,09±0,53 1,33-4,67 (3,08)	3,58±0,84 1-5 (3,73)	3,85±0,67 1,11-5 (3,89)
	Erkek (n=160)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,11±0,55 1,67-4,67 (3,08)	3,5±0,88 1-5 (3,64)	3,70±0,72 1,11-5 (3,78)
	Test Değeri		t=-0,407 ^c 0,684	Z=-1,077 ^e 0,281	Z=-2,345 ^e 0,019*
	P				
Eğitim Durumu	Lise (n=674)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,11±0,46 2-4,42 (3,08)	3,55±0,81 1-5 (3,73)	3,91±0,73 1,11-5 (4)
	Önlisans (n=157)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,11±0,50 1,33-4,67 (3,08)	3,67±0,83 1-5 (3,91)	3,87±0,63 2,22-5 (3,89)
	Lisans (n=102)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,09±0,55 1,33-4,67 (3,08)	3,55±0,86 1-5 (3,73)	3,80±0,69 1,11-5 (3,89)
	Lisansüstü (n=123)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,12±0,53 1,33-4,25 (3,17)	3,63±0,84 1-5 (3,82)	3,85±0,60 2,22-5 (3,89)
	Test Değeri		F=0,159 ^d 0,924	χ ² =3,913 ^f 0,271	χ ² =3,577 ^f 0,311
	P				
Medeni Durum	Evli (n=595)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,09±0,54 1,33-4,67 (3,08)	3,56±0,87 1-5 (3,73)	3,85±0,70 1,11-5 (3,89)
	Bekar (n=461)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,11±0,52 1,33-4,5 (3,08)	3,59±0,82 1-5 (3,82)	3,81±0,65 1,11-5 (3,89)
	Test Değeri		t=-0,487 ^c 0,626	Z=-0,658 ^e 0,510	Z=-0,797 ^e 0,425
	P				
Çocuk Sahibi Olma	Evet (n=368)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,13±0,52 1,33-4,5 (3,08)	3,57±0,83 1-5 (3,77)	3,80±0,66 1,44-5 (3,89)
	Hayır (n=688)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,08±0,54 1,33-4,67 (3,08)	3,57±0,86 1-5 (3,73)	3,85±0,69 1,11-5 (3,89)
	Test Değeri		t=1,624 ^c 0,105	Z=-0,175 ^e 0,861	Z=-1,088 ^e 0,277
	P				
Gelir – Gider Durumu	Az (n=652)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,10±0,53 1,33-4,67 (3,08)	3,59±0,83 1-5 (3,73)	3,82±0,68 1,11-5 (3,89)
	Eşit (n=323)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,12±0,53 1,33-4,5 (3,17)	3,58±0,86 1-5 (3,82)	3,86±0,65 1,67-5 (3,89)
	Fazla (n=81)	Ort±SS Min-Maks (Medyan)	3,01±0,57 1,33-4,17 (3)	3,36±0,95 1-5 (3,45)	3,76±0,82 1,44-5 (3,89)
	Test Değeri		F=1,247 ^d 0,288	χ ² =4,652 ^f 0,098	χ ² =0,364 ^f 0,833
	P				

^aStudent-t Test^dOneway Anova Test^eMann Whitney U Test^fKruskal Wallis Test

*p<0,05

Tablo 4-4'e bakıldığında, yaş grupları ile hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,048$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; 35-39 yaş arası hemşirelerin Örgütsel Destek Ölçeğinden aldıkları puanlar, 25-29 yaş arası hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,023$; $p<0,05$).

Yaşlara göre hemşirelerin yönetici desteği ölçeği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Cinsiyete göre hemşirelerin örgütsel destek ölçeği ve yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$); kadın hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,019$; $p<0,05$).

Eğitim, medeni durum, çocuk sahibi olma ve gelir-gider durumlarına göre hemşirelerin örgütsel destek ölçeği, yönetici desteği ölçeği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.4).

Gruplanmadan yapılan Spearman's Korelasyon analizinde, hemşirelerin yaşları ile örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (yaş arttıkça örgütsel destek puanı artan) %6,2'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,062$; $p=0,044$; $p<0,05$).

Hemşirelerin yaşları ile yönetici desteği ölçeği ve çalışma arkadaşları ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (iş deneyimi arttıkça örgütsel destek puanı artan) %6,2'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,062$; $p=0,044$; $p<0,05$).

Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile yönetici desteği ölçeği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin kurumdaki çalışma süreleri ile yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek algısı ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4-5: Mesleki Özelliklere Göre Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı (N: 1056)

Değişkenler		Ort±SS Min-Maks (Medyan)	Örgütsel Destek	Yönetici Desteği	Çalışma Arkadaşları Desteği
Çalışma Şekli	Sadece Gündüz (n=364)	Ort±SS	3,16±0,51	3,64±0,81	3,84±0,65
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,5 (3,17)	1-5 (3,82)	1,44-5 (3,89)
	Vardiyalı (n=692)	Ort±SS	3,07±0,54	3,54±0,86	3,82±0,7
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3,08)	1-5 (3,68)	1,11-5 (3,89)
	Test Değeri	t=2,769	Z=-2,010	Z=-0,276	
p	°0,006**	°0,044*	°0,782		
Pozisyon	İdari Hemşire (n=143)	Ort±SS	3,23±0,46	3,67±0,78	3,84±0,62
		Min-Maks (Medyan)	2-4,33 (3,25)	1-5 (3,82)	1,89-5 (3,89)
	Hemşire (n=913)	Ort±SS	3,08±0,54	3,56±0,86	3,83±0,69
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3,08)	1-5 (3,73)	1,11-5 (3,89)
	Test Değeri	t=3,232	Z=-1,344	Z=-0,231	
p	°0,001**	°0,179	°0,818		
Çalışılan Kurum	Özel Üniversite Hastanesi (n=595) ^a	Ort±SS	3,18±0,53	3,69±0,82	3,88±0,71
		Min-Maks (Medyan)	1,58-4,67 (3,17)	1-5 (3,91)	1,11-5 (4)
	Özel Hastane (n=461) ^b	Ort±SS	3,12±0,42	3,60±0,83	3,75±0,70
		Min-Maks (Medyan)	2,08-4,17 (3,08)	1-5 (3,73)	1,44-5 (3,83)
	Kamu Üniversite Hastanesi (n=368) ^c	Ort±SS	3,12±0,56	3,63±0,88	3,81±0,65
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,5 (3,17)	1-5 (3,82)	1,11-5 (3,89)
	Kamu Hastanesi (EAH) (n=688) ^d	Ort±SS	2,99±0,51	3,39±0,80	3,85±0,69
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3)	1-5 (3,45)	1,11-5 (3,89)
	Test Değeri	F=6,530	χ ² =27,970	χ ² =5,566	
p	°0,001**	°0,001**	°0,135		
Çalışılan Birim	Cerrahi Klinikleri (n=737)	Ort±SS	3,11±0,53	3,55±0,86	3,83±0,69
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3,08)	1-5 (3,73)	1,11-5 (3,89)
	Dahiliye Klinikleri (n=319)	Ort±SS	3,07±0,53	3,63±0,81	3,82±0,67
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,5 (3,08)	1-5 (3,73)	1,44-5 (3,89)
	Test Değeri	t=1,222	Z=-0,797	Z=-0,721	
p	°0,222	°0,426	°0,471		
İş Deneyim Süresi	≤1 Yıl (n=98) ^a	Ort±SS	3,16±0,58	3,59±0,82	3,83±0,8
		Min-Maks (Medyan)	1,58-4,67 (3,17)	1-5 (3,73)	1,11-5 (3,39)
	2-5 Yıl (n=333) ^b	Ort±SS	3,03±0,5	3,54±0,86	3,85±0,69
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3)	1-5 (3,64)	1,11-5 (3,89)
	6-10 Yıl (n=280) ^c	Ort±SS	3,09±0,55	3,58±0,89	3,87±0,68
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3,08)	1-5 (3,82)	1,11-5 (4)
	11-20 Yıl (n=242) ^d	Ort±SS	3,13±0,51	3,58±0,81	3,73±0,64
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3,17)	1-5 (3,82)	1,44-5 (3,78)
	≥21 Yıl (n=103) ^e	Ort±SS	3,18±0,56	3,62±0,83	3,9±0,61
Min-Maks (Medyan)	1,33-4,33 (3,17)	1-5 (3,82)	1,89-5 (3,89)		
Test Değeri	F=2,505	χ ² =2,847	χ ² =10,134		
p	°0,041*	°0,584	°0,038*		
Kurumda Çalışma Süresi	≤1 Yıl (n=172) ^a	Ort±SS	3,19±0,54	3,63±0,84	3,87±0,79
		Min-Maks (Medyan)	1,58-4,67 (3,17)	1-5 (3,77)	1,11-5 (3,89)
	2-5 Yıl (n=459) ^b	Ort±SS	3,02±0,53	3,52±0,87	3,82±0,67
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3)	1-5 (3,64)	1,11-5 (3,89)
	6-10 Yıl (n=231) ^c	Ort±SS	3,11±0,52	3,56±0,87	3,79±0,67
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,67 (3,17)	1-5 (3,82)	1,44-5 (3,89)
	11-20 Yıl (n=139) ^d	Ort±SS	3,11±0,49	3,55±0,79	3,77±0,62
		Min-Maks (Medyan)	1,33-4,5 (3,08)	1-5 (3,73)	1,44-5 (3,78)
	≥21 Yıl (n=55) ^e	Ort±SS	3,36±0,52	3,95±0,64	4,09±0,47
	Min-Maks (Medyan)	2,42-4,33 (3,42)	1,82-5 (4)	3,22-5 (4)	
	Test Değeri	F=7,528	χ ² =15,012	χ ² =10,658	
	p	°0,001**	°0,005**	°0,031*	
		e>b-c-d	e>b-c-d	e>c-d	

Tablo 4-5 incelendiğinde, çalışma şekli sadece gündüz olan hemşirelerin örgütsel destek ve yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma şekli vardiyalı olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,006$; $p=0,044$; $p<0,05$). Çalışma şekline göre hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Pozisyonu yönetici hemşire olanların örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, pozisyonu hemşire olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Pozisyona göre hemşirelerin yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell Test sonuçlarına göre; kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, kamu üniversitesi hastanesi, özel üniversite hastanesi ve özel hastanede çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,024$; $p=0,005$; $p<0,05$).

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, kamu üniversitesi hastanesi, özel üniversite hastanesi ve özel hastanede çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,003$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışılan birime göre hemşirelerin örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeklerinden aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

İş deneyim süresine göre hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,041$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; iş deneyimi 2-5 yıl olan hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, iş deneyimi 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,045$; $p<0,05$).

İş deneyimine göre hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

İş deneyim süresine göre hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,038$; $p<0,05$). İş deneyimi 6-10 yıl olan hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, iş deneyimi 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,010$; $p<0,05$).

Kurumda çalışma süresine göre, hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,019$; $p=0,034$; $p<0,05$).

Kurumda çalışma süresine göre hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,005$; $p<0,01$). Kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,020$; $p=0,005$; $p<0,05$).

Kurumda çalışma süresine göre hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,005$; $p<0,01$). Kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,035$; $p=0,010$; $p<0,05$) (Tablo 4.5).

4.4. İş Performansı Ölçeğinden Alınan Puanların Karşılaştırılması

Demografik özelliklere göre, iş performansı (bağlamsal ve görev boyutunda) arasındaki ilişkiler karşılaştırılmış olup (Tablo 4.6)'da gösterilmiştir.

Tablo 4-6: Demografik Özelliklere Göre İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Dağılımı (N: 1056)

		Bağlamsal Performans		Görev Performansı
Yaş	≤24 Yaş (n=262)	Ort±SS	3,94±0,5	3,94±0,59
		Min-Maks (Medyan)	2,5-5 (4)	2-5 (4)
	25-29 Yaş (n=283)	Ort±SS	3,9±0,55	3,98±0,63
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (3,94)	2-5 (4)
	30-34 Yaş (n=211)	Ort±SS	3,9±0,47	3,99±0,55
		Min-Maks (Medyan)	2,63-5 (4)	1,89-5 (4)
	35-39 Yaş (n=149)	Ort±SS	3,93±0,48	4±0,52
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (3,94)	2,33-5 (4)
	≥40 Yaş (n=151)	Ort±SS	3,94±0,49	4,04±0,54
		Min-Maks (Medyan)	2,56-5 (4)	2,56-5 (4)
	Test Değeri	F=0,288	χ ² =3,168	
	P	^d 0,886	^f 0,530	
Cinsiyet	Kadın (n=896)	Ort±SS	3,95±0,49	4,01±0,57
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (4)	1,89-5 (4)
	Erkek (n=160)	Ort±SS	3,75±0,53	3,84±0,58
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (3,75)	2,44-5 (3,89)
	Test Değeri	t=4,817	Z=-3,805	
	P	^c 0,001**	^e 0,001**	
Eğitim Durumu	Lise (n=674)	Ort±SS	3,89±0,51	3,97±0,66
		Min-Maks (Medyan)	2,44-4,75 (4)	2-5 (4)
	Önlisans (n=157)	Ort±SS	4±0,48	4,08±0,53
		Min-Maks (Medyan)	2,63-4,94 (4,06)	2,89-5 (4)
	Lisans (n=102)	Ort±SS	3,91±0,51	3,98±0,58
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (3,94)	1,89-5 (4)
	Lisansüstü (n=123)	Ort±SS	3,93±0,5	3,96±0,52
		Min-Maks (Medyan)	2,69-4,88 (4)	2,44-5 (4)
	Test Değeri	F=1,159	χ ² =2,466	
	P	^d 0,324	^f 0,481	
Medeni Durum	Evli (n=595)	Ort±SS	3,91±0,52	3,98±0,59
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (4)	2-5 (4)
	Bekar (n=461)	Ort±SS	3,93±0,49	3,98±0,56
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (4)	1,89-5 (4)
	Test Değeri	t=-0,644	Z=-0,091	
	P	^c 0,520	^e 0,927	
Çocuk Sahibi Olma	Evet (n=368)	Ort±SS	3,95±0,50	4,00±0,55
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (4)	1,89-5 (4)
	Hayır (n=688)	Ort±SS	3,91±0,51	3,98±0,59
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (3,97)	2-5 (4)
	Test Değeri	t=1,205	Z=-0,691	
	P	^c 0,229	^e 0,490	
Gelir – Gider Durumu	Az (n=652)	Ort±SS	3,91±0,51	3,99±0,60
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (4)	1,89-5 (4)
	Eşit (n=323)	Ort±SS	3,93±0,50	3,99±0,55
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (4)	2,11-5 (4)
	Fazla (n=81)	Ort±SS	3,92±0,45	3,92±0,52
		Min-Maks (Medyan)	2,75-4,94 (4)	2,67-5 (4)
	Test Değeri	F=0,161	χ ² =1,572	
	P	^d 0,852	^f 0,456	

^cStudent-t Test^dOneway Anova Test^eMann Whitney U Test^fKruskal Wallis Test

**p<0,01

Tablo 4-6 irdelendiğinde, yaşlara göre hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Kadın hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Eğitim, medeni durum, çocuk sahibi olma ve gelir – gider durumlarına göre hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 4.6).

Gruplanmadan yapılan Spearman’s Korelasyon Analizi sonucunda, hemşirelerin yaşları ile iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (iş deneyimi arttıkça görev performansı puanı artan) %7,6’lık zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,076$; $p=0,014$; $p<0,05$).

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4-7: Mesleki Özelliklere Göre İş Performansı Ölçeği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Dağılımı (N:1056)

		Bağlamsal Performans		Görev Performansı
Çalışma Şekli	Sadece Gündüz (n=364)	Ort±SS	4,02±0,46	4,07±0,53
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (4,06)	1,89-5 (4)
	Vardiyalı (n=692)	Ort±SS	3,87±0,52	3,94±0,59
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (3,94)	2-5 (4)
		Test Değeri	t=4,667	Z=-3,392
Pozisyon		<i>p</i>	^c 0,001**	^e 0,001**
	Yönetici Hemşire (n=143)	Ort±SS	4,06±0,44	4,11±0,53
		Min-Maks (Medyan)	2,75-5 (4,13)	2,56-5 (4)
	Hemşire (n=913)	Ort±SS	3,90±0,51	3,96±0,58
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (3,94)	1,89-5 (4)
Çalışılan Kurum		Test Değeri	t=4,123	Z=-2,600
		<i>p</i>	^c 0,001**	^e 0,009**
	Özel Üniversite Hastanesi (n=595) ^a	Ort±SS	3,93±0,50	4,06±0,60
		Min-Maks (Medyan)	2,56-5 (4)	2-5 (4)
	Özel Hastane (n=461) ^b	Ort±SS	4,05±0,49	4,10±0,61
		Min-Maks (Medyan)	1,56-4,75 (4,13)	2-5 (4)
	Kamu Üniversitesi Hastanesi (n=368) ^c	Ort±SS	3,86±0,51	3,93±0,57
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (3,94)	2-5 (4)
	Devlet Hastanesi (n=688) ^d	Ort±SS	3,95±0,50	3,94±0,53
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (4)	1,89-5 (4)
Çalışılan Birim		Test Değeri	F=5,491	$\chi^2=14,500$
		<i>p</i>	^d 0,001**	^f 0,002**
			b>c	a-b>c-d
	Cerrahi Kliniği (n=737)	Ort±SS	3,91±0,51	3,98±0,59
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (4)	1,89-5 (4)
İş Deneyim Süresi	Dahiliye Kliniği (n=319)	Ort±SS	3,95±0,49	4,00±0,55
		Min-Maks (Medyan)	2,56-5 (3,94)	2,22-5 (4)
		Test Değeri	t=-1,124	Z=-0,028
		<i>p</i>	^c 0,261	^e 0,977
Kurumda Çalışma Süresi	≤1 Yıl (n=98) ^a	Ort±SS	4,01±0,42	3,99±0,49
		Min-Maks (Medyan)	3,06-4,88 (4,06)	2,44-4,89 (4)
	2-5 Yıl (n=333) ^b	Ort±SS	3,89±0,56	3,9±0,65
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (3,94)	2-5 (4)
	6-10 Yıl (n=280) ^c	Ort±SS	3,91±0,51	4,04±0,57
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (4)	1,89-5 (4)
	11-20 Yıl (n=242) ^d	Ort±SS	3,91±0,46	3,99±0,52
		Min-Maks (Medyan)	2,25-5 (3,97)	2,33-5 (4)
	≥21 Yıl (n=103) ^e	Ort±SS	3,99±0,47	4,1±0,54
		Min-Maks (Medyan)	2,63-5 (4)	2,56-5 (4,11)
Kurumda Çalışma Süresi		Test Değeri	F=2,078	$\chi^2=16,545$
		<i>p</i>	^d 0,083	^f 0,002**
				b<c-e
	≤1 Yıl (n=172) ^a	Ort±SS	3,99±0,45	3,98±0,53
		Min-Maks (Medyan)	2,63-5 (4)	2,22-5 (4)
	2-5 Yıl (n=459) ^b	Ort±SS	3,89±0,54	3,97±0,63
		Min-Maks (Medyan)	1,56-5 (4)	2-5 (4)
	6-10 Yıl (n=231) ^c	Ort±SS	3,89±0,53	3,98±0,58
		Min-Maks (Medyan)	2,25-4,94 (4)	1,89-5 (4)
	11-20 Yıl (n=139) ^d	Ort±SS	3,93±0,45	3,98±0,5
		Min-Maks (Medyan)	2,63-4,94 (3,88)	2,78-5 (4)
Kurumda Çalışma Süresi	≥21 Yıl (n=55) ^e	Ort±SS	4,05±0,39	4,11±0,49
		Min-Maks (Medyan)	3,25-5 (4)	2,56-5 (4,11)
		Test Değeri	F=2,873	$\chi^2=3,519$
		<i>p</i>	^d 0,023*	^f 0,475
			b<c	

^cStudent-t Test

^dOneway Anova Test

^eMann Whitney U Test

^fKruskal Wallis Test

**p*<0,05

***p*<0,01

Tablo 4-7 incelendiğinde, çalışma şekli sadece gündüz olan hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, çalışma şekli vardiyalı olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Pozisyonu yönetici hemşire olanların iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, pozisyonu hemşire olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,009$; $p<0,01$).

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD Test sonuçlarına göre; özel hastanede çalışan hemşirelerin Bağlamsal Performans alt boyutundan aldıkları puanlar, kamu üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$).

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; özel üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin görev performansı alt boyutundan aldıkları puanlar, kamu üniversitesi hastanesi ve devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,004$; $p=0,016$; $p<0,05$). Aynı şekilde özel hastane çalışan hemşirelerin görev performansı alt boyutundan aldıkları puanlar, kamu üniversitesi hastanesi ve devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,005$; $p=0,014$; $p<0,05$).

Çalışılan birime göre, hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

İş deneyimine göre, iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

İş deneyimine göre, iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; iş deneyimi 2-5 yıl olan hemşirelerin görev performansı puanı, iş deneyimi 6-10 yıl

arası ve 21 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,005$; $p=0,005$; $p<0,01$).

Kurumda çalışma süresine göre, iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,023$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell Test sonuçlarına göre; iş deneyimi 2-5 yıl olan hemşirelerin Bağlamsal Performans puanı, iş deneyimi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,046$; $p<0,05$).

Kurumda çalışma süresine göre, iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.7).

4.5. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden Alınan Puanların Karşılaştırılması

Katılımcıların demografik özellikleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiler analiz edilerek karşılaştırılması yapılmış ve (Tablo 4.8)’de gösterilmiştir.

Tablo 4-8: Demografik Özelliklere Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı (N: 1056)

		Psikolojik İyi Oluş Puanı		Test Değeri	P
		Ort±SS	Min-Maks (Medyan)		
Yaş	≤24 Yaş (n=262)	202,79±26,42	151-270 (202,5)	F=1,428	^d 0,222
	25-29 Yaş (n=283)	206,11±29,33	150-280 (210)		
	30-34 Yaş (n=211)	202,48±27,68	152-265 (202)		
	35-39 Yaş (n=149)	205,12±28,31	144-278 (204)		
	≥40 Yaş (n=151)	208,23±28,12	154-288 (211)		
Cinsiyet	Kadın (n=896)	206,47±27,65	144-288 (209)	t=4,853	^c 0,001**
	Erkek (n=160)	194,93±28,04	150-262 (191)		
Eğitim Durumu	Lise (n=674)	200,92±27,02	151-280 (199)	F=2,018	^d 0,110
	Önlisans (n=157)	206,5±28,18	154-265 (208)		
	Lisans (n=102)	204,58±28,23	144-288 (207)		
	Lisansüstü (n=123)	208,89±27,49	154-269 (211)		
Medeni Durum	Evli (n=595)	204,52±28,09	150-280 (206)	t=-0,267	^c 0,790
	Bekar (n=461)	204,98±27,92	144-288 (207)		
Çocuk Sahibi Olma	Evet (n=368)	204,67±28,4	144-280 (204)	t=-0,047	^c 0,963
	Hayır (n=688)	204,75±27,81	150-288 (207)		
Gelir – Gider Durumu	Az (n=652)	203,24±28,9	150-278 (201)	F=2,430	^d 0,080
	Eşit (n=323)	206,93±26,57	144-280 (211)		
	Fazla (n=81)	207,85±25,56	157-288 (210)		

^cStudent-t Test

^dOneway Anova Test

** $p<0,01$

Tablo 4-8'e bakıldığında, yaş değişkenine göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Cinsiyet değişkenine göre, kadın hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$).

Eğitim, çocuk sahibi olma ve gelir – gider durumlarına göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.8).

Gruplanmadan yapılan Spearman's Korelasyon Analizi sonucunda, hemşirelerin yaşları, iş deneyim süreleri ve kurumda çalışma süreleri ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4-9: Mesleki Özelliklere Göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinden Alınan Puanların Dağılımı (N: 1056)

		Psikolojik İyi Oluş Puanı		Test Değeri	P
		Ort±SS	Min-Maks (Medyan)		
Çalışma Şekli	Sadece Gündüz (n=364)	209,18±26,46	144-288 (211)	t=3,867	^c 0,001**
	Vardiyalı (n=692)	202,38±28,52	150-280 (201)		
Pozisyon	Yönetici Hemşire (n=143)	209,67±26,82	144-288 (213)	t=2,277	^c 0,023*
	Hemşire (n=913)	203,95±28,12	150-280 (204)		
Çalışılan Kurum	Özel Üniversite Hastanesi (n=595) ^a	209,30±28,12	144-280 (214,5)	F=3,601	^d 0,017* a>c
	Özel Hastane (n=461) ^b	203,43±24,54	155-269 (204)		
	Kamu Üniversitesi Hastanesi (n=368) ^c	201,94±29,44	152-288 (202)		
	Devlet Hastanesi (n=688) ^d	205,63±26,88	150-278 (208)		
Çalışılan Birim	Cerrahi Kliniği(n=737)	204,27±27,84	150-278 (205)	t=-0,802	^c 0,423
	DahiliyeKliniği (n=319)	205,77±28,40	144-288 (207)		
İş Deneyimi	≤1 Yıl (n=98)	211,50±25,19	157-270 (211,5)	F=2,147	^d 0,073
	2-5 Yıl (n=333)	202,59±27,60	151-269 (204)		
	6-10 Yıl (n=280)	204,82±29,53	150-280 (205)		
	11-20 Yıl (n=242)	203,74±27,73	144-278 (203,5)		
	≥21 Yıl (n=103)	211,17±27,57	154-288 (213)		
Kurumdaki Çalışma Süresi	≤1 Yıl (n=172)	206,19±25,61	155-270 (210)	F=1,580	^d 0,180
	2-5 Yıl (n=459)	204,47±28,62	144-280 (207)		
	6-10 Yıl (n=231)	203,42±29,39	150-276 (202)		
	11-20 Yıl (n=139)	202,90±26,96	154-278 (203)		
	≥21 Yıl (n=55)	212,33±26,01	161-288 (215)		

^cStudent-t Test

^dOneway Anova Test

* $p<0,05$

** $p<0,01$

Tablo 4-9 irdelendiğinde, çalışma şekli sadece gündüz olan hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, çalışma şekli vardiyalı olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$).

Pozisyonu yönetici hemşire olanların psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, pozisyonu hemşire olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,023$; $p<0,05$).

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,017$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell Test sonuçlarına göre; Özel Üniversite Hastanesinde çalışan hemşirelerin psikolojik iyi oluş puanı, kamu üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,010$; $p<0,05$).

Çalışılan birime göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

İş deneyimine göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Kurumdaki çalışma sürelerine göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.9).

4.6. Ölçekler Arasındaki İlişkiler

Çalışmada yer alan Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeği Puanları ile İş Performansı (Bağlamsal ve Görev Alt boyutunda) ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar (Tablo 4.10)'da gösterilmiştir.

Tablo 4-10: İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin Dağılımı (N:1056)

	İş Performansı Ölçeği			
	Bağlamsal Performans		Görev Performans	
	R	p	R	P
Yönetici Desteği Ölçeği	^b 0,192	0,001**	^b 0,212	0,001**
Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği	^b 0,236	0,001**	^b 0,201	0,001**
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	^a 0,182	0,001**	^b 0,125	0,001**
^a r=Pearson Korelasyon Katsayısı		^b r=Spearman'ın Korelasyon Katsayısı		**p<0,01

Tablo 4-10'a bakıldığında, hemşirelerin İş Performansı Ölçeği Bağlamsal Performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile Yönetici Destek Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (Bağlamsal Performans puanı arttıkça Yönetici Destek puanı artan) %19,2'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,192$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.10).

Hemşirelerin İş Performansı Ölçeği Bağlamsal Performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (Bağlamsal Performans puanı arttıkça Çalışma Arkadaşları Desteği puanı artan) %23,6'lık zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,236$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.10).

Hemşirelerin İş Performansı Ölçeği Bağlamsal Performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (Bağlamsal Performans puanı arttıkça Örgütsel Destek puanı artan) %18,2'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,182$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.10).

Hemşirelerin İş Performansı Ölçeği Görev Performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile Yönetici Desteği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (Görev Performans puanı arttıkça Yönetici Desteği puanı artan) %21,2'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,212$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.10).

Hemşirelerin İş Performansı Ölçeği Görev Performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (Görev Performans puanı arttıkça Çalışma Arkadaşları Desteği puanı artan)

%20,1'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,201$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.10).

Hemşirelerin İş Performansı Ölçeği Görev Performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile Örgütsel Destek Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (Görev Performans puanı arttıkça Örgütsel Destek puanı artan) %12,5'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,125$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.10).

Tablo 4-11: Yönetici, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçek Puanları ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişkinin Dağılımı (N:1056)

	Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Puanı	
	r	p
Yönetici Desteği Ölçeği	^b 0,231	0,001**
Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği	^b 0,333	0,001**
Örgütsel Destek Ölçeği	^a 0,234	0,001**
^a <i>r</i> =Pearson Korelasyon Katsayısı	^b <i>r</i> =Spearman'ın Korelasyon Katsayısı	**p<0,01

Tablo 4-11 incelendiğinde, hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü (yönetici desteği puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanı artan) %23,1'lik zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,231$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.11).

Hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü (çalışma arkadaşları desteği puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanı artan) %33,3'lük zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,333$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.11).

Hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü (örgütsel destek puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanı artan) %23,4'lük zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,234$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.11).

Tablo 4-12: İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişkinin Dağılımı (N:1056)

	Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Toplam Puanı	
	R	p
Bağlamsal Performans	^a 0,477	0,001**
Görev Performansı	^b 0,373	0,001**

^a*r*=Pearson Korelasyon Katsayısı

^b*r*=Spearman'ın Korelasyon Katsayısı

****p<0,01**

Tablo 4-12'ye bakıldığında, hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamları arasında pozitif yönlü (bağlamsal performans puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanı artan) %47,7’lik ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,477$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.12).

Hemşirelerin iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamları arasında pozitif yönlü (görev performansı puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanı artan) %37,3’lük ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,373$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 4.12).

4.7. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği İçin Regresyon Analizi Uygulamaları

Bu bölümde, psikolojik iyi oluş ölçeği ile iş performansı (bağlamsal ve görev performansı), yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

4.7.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı Üzerine İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Etkisinin Regresyon Analizi

Psikolojik iyi oluş ölçeği puanına, iş performans ölçeği alt boyut puanlarının etkisi regresyon analizi yardımıyla test edilmiş ve analiz sonuçları (Tablo 4.13)’de gösterilmiştir. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerden ($p=0,001$; $p<0,01$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($F=160,364$; $p<0,01$). Modelin açıklayıcılık katsayısı olan R Kare değeri 0,233 olup, İş Performansı Ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların Psikolojik İyi Oluş Ölçeği puanı üzerindeki etkisi %23 oranında saptanmıştır.

Tablo 4-13: İş Performansı Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı İle İlişkilerinin Dağılımı (N: 1056)

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı	P	β için 95,0% Güven Aralığı		
			Alt Limit	Üst Limit	
1	Bağlamsal Performans	22,293	0,001**	18,191	26,395
	Görev Performansı	5,215	0,004**	1,629	8,801
a. Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş		**p<0,01			

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

**p<0,01

Tablo 4-13 incelendiğinde, yapılan analiz sonucunda çalışma 1.basamakta sonlanmış olup; modelde iş performansı ölçeği alt boyutlarından bağlamsal performans (p=0,001) ve görev performansı (p=0,004) yer almıştır. En büyük etkiyi bağlamsal performans alt boyutu göstermiştir (Tablo 4.13).

Model sonucunda elde edilen formül aşağıdaki şekildedir;

$$\text{Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı} = 96,551 + 22,293 (\text{Bağlamsal Performans}) + 5,215 (\text{Görev Performansı})$$

4.7.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı üzerine Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Ölçeği Puanlarının Etkisinin Regresyon Analizi

Psikolojik iyi oluş ölçeği puanına, iş performans ölçeği alt boyut puanlarının etkisi regresyon analizi yardımıyla test edilmiş ve analiz sonuçları (Tablo 4.13)'de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerden (p=0,001; p<0,01) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F=74,313; p<0,01). Modelin açıklayıcılık katsayısı olan R Kare değeri 0,124 olup, iş performansı ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanların psikolojik iyi oluş ölçeği puanı üzerindeki etkisi %12,4 oranında saptanmıştır.

Tablo 4-14: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı Puanlarının Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı İle İlişkileri (N: 1056)

Model		Standardize	P	β için 95,0% Güven	
		Edilmemiş Katsayı		Aralığı	
		B		Alt Limit	Üst Limit
2	Örgütsel Destek	8,636	0,001**	5,042	12,231
	Çalışma Arkadaşları Desteği	11,135	0,001**	8,570	13,699

a. Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

**p<0,01

Yapılan analiz sonucunda çalışma 2. basamakta sonlanmış olup; modelde örgütsel destek ($p=0,001$) ve çalışma arkadaşları desteği ($p=0,001$) yer almıştır. En büyük etkiyi çalışma arkadaşları desteği göstermektedir (Tablo 4.14).

Model sonucunda elde edilen formül aşağıdaki şekildedir;

$$\text{İş Performansı Ölçeği Görev Performans Puanı} = 134,846 + 8,636 (\text{Örgütsel Destek}) + 11,135 (\text{Çalışma Arkadaşları Desteği})$$

4.8. İş Performansı Ölçeği Alt Boyutları İçin Regresyon Analizi Uygulamaları

İş performansı ölçeği bağlamsal performans puanına, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, örgütsel destek algısı ve psikolojik iyi oluş ölçeği puanlarının etkisi regresyon analizi yardımıyla test edilmiş ve analiz sonuçları (Tablo 4.14)'de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerden ($p=0,001$; $p<0,01$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($F=119,256$; $p<0,01$). Modelin açıklayıcılık katsayısı olan R Kare değeri 0,254 değeri olup, örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinden elde edilen puanların iş performansı ölçeği bağlamsal performans puanı üzerindeki etkisi %25 oranında saptanmıştır.

Tablo 4-15: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının İş Performansı Ölçeği Bağlamsal Performans Puanı İle İlişkileri (N: 1056)

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı	P	β için 95,0% Güven Aralığı	
	B		Alt Limit	Üst Limit
2 Yönetici Desteği	0,053	0,002**	0,019	0,087
Çalışma Arkadaşları Desteği	0,084	0,001**	0,040	0,128
Psikolojik İyi Oluş	0,008	0,001**	0,007	0,009

a. Bağımlı Değişken: Bağlamsal Performans ** $p<0,01$

Yapılan analiz sonucunda çalışma 2. basamakta sonlanmış olup; modelde yönetici desteği ($p=0,002$); çalışma arkadaşları desteği ($p=0,001$) ve psikolojik iyi oluş ($p=0,001$) yer almıştır. En büyük etkiyi çalışma arkadaşları desteği göstermiştir (Tablo 4.15).

Model sonucunda elde edilen formül aşağıdaki şekildedir;

$$\text{Bağlamsal Performans Puanı} = 1,847 + 0,053 (\text{Yönetici Desteği}) + 0,084 (\text{Çalışma Arkadaşları Desteği}) + 0,008 (\text{Psikolojik İyi Oluş})$$

4.8.1. İş Performansı Ölçeği Görev Performansı Puanı üzerine Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği puanlarının etkisinin regresyon analizi;

İş performansı ölçeği görev performansı puanına, yönetici desteği, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısı ve psikolojik iyi oluş ölçeği puanlarının etkisi regresyon analizi yardımıyla test edilmiş ve analiz sonuçları (Tablo 4.15)'de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık sütunundaki değerden ($p=0,001$; $p<0,01$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=71,936$; $p<0,01$). Modelin açıklayıcılık katsayısı olan R Kare değeri 0,170 değeri olup, örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve psikolojik iyi oluş ölçeklerinden elde edilen puanların iş performansı ölçeği görev performansı puanı üzerindeki etkisi %17 oranında saptanmıştır.

Tablo 4-16: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanlarının İş Performans Ölçeği Görev Performansı Puanı ile İlişkileri (N: 1056)

Model		Standardize	P	β için 95,0% Güven	
		Edilmemiş		Aralığı	
		Katsayı		Alt Limit	Üst Limit
		β			
2	Yönetici Desteği	0,076	0,002**	0,035	0,118
	Çalışma arkadaşları Desteği	0,049	0,072	-0,004	0,102
	Psikolojik İyi Oluş	0,007	0,001**	0,006	0,008

a. Bağımlı Değişken: Görev Performansı

** $p<0,01$

Yapılan analiz sonucunda çalışma 2. basamakta sonlanmış olup; modelde yönetici desteği ($p=0,002$); çalışma arkadaşları desteği ($p=0,072$) ve psikolojik iyi oluş ($p=0,001$) yer almıştır. En büyük etkiyi yönetici desteği göstermektedir.

Model sonucunda elde edilen formül aşağıdaki şekildedir;

$$\text{Görev Performansı Puanı} = 2,058 + 0,076 (\text{Yönetici Desteği}) + 0,049 (\text{Çalışma Arkadaşları Desteği}) + 0,007 (\text{Psikolojik İyi Oluş})$$

4.9. Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Bu bölümde, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek algısı ile iş performansı (bağlamsal) ilişkisinde psikolojik iyi oluşun aracı etkisi irdelenmiştir.

Tablo 4-17: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	B	T	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Bağlamsal)					
	Aşama I	37.926	0.098			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.072	2.161	0.031*
	Yönetici Desteği			0.052	2.317	0.021*
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.169	7.062	<0.001**
	Aşama II	89.373	0.254			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.007	0.217	0.828
	Yönetici Desteği			0.051	2.499	0.013*
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.084	3.740	<0.001**
	Psikolojik İyi Oluş			0.008	14.833	<0.001**
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	49.499	0.124			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			8.636	4.714	<0.001**
	Yönetici Desteği			0.128	0.105	0.917
	Çalışma Arkadaşları Desteği			11.135	8.519	<0.001**

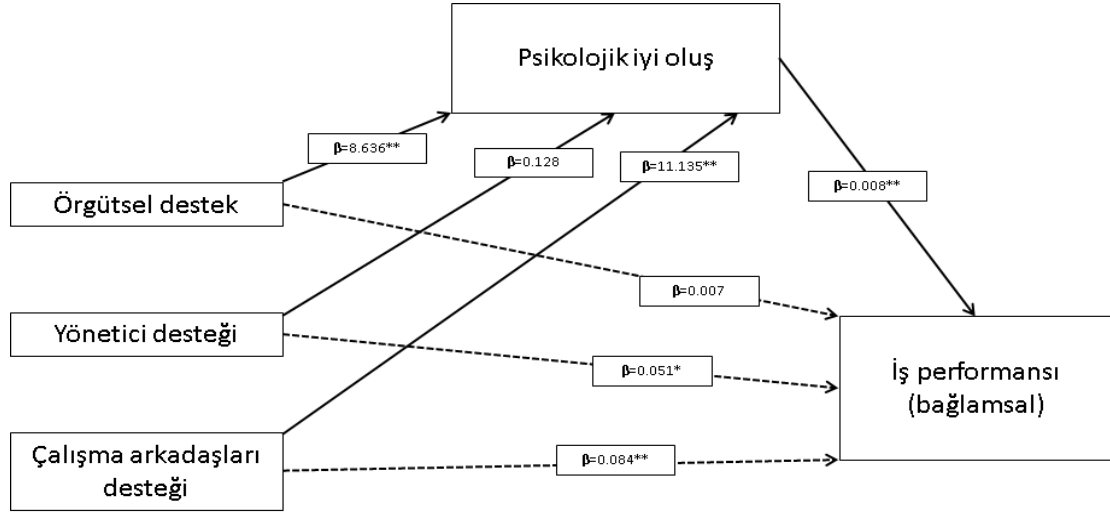
Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken bağlamsal iş performansıdır. Analizin ilk aşamasında örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği skorları bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken

psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği skorlarıydı.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** örgütsel destek skoru yönetici desteği skoru ve çalışma arkadaşları desteği skoru ile bağlamsal iş performansı skoru arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.031$, $p:0.021$, $p<0.001$). Destek puanlarının, bağlamsal iş performansı skoruna ait varyansın %9.8'ini açıklayabildiği saptanmıştır [$F:37.926$, $p<0.001$]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %25.4 olduğu saptanmıştır [$F:89.373$, $p<0.001$]. Yönetici desteği puanı, çalışma arkadaşları desteği puanı ve psikolojik iyi oluş puanı ile bağlamsal iş performansı puanı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.013$, $p<0.001$). İlk aşamada anlamlı etkisi olduğu gözlenen örgütsel destek puanının ikinci aşamada anlamsız hale geldiği gözlenmiştir ($p:0.828$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel destek skoru ve çalışma arkadaşları desteği skoru ile psikolojik iyi oluş skoru arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p<0.001$, $p<0.001$). Yönetici desteği skorunun ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.917$). Destek skorlarının, psikolojik iyi oluş skoruna ait varyansın %12.4'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F:49.499$, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre örgütsel destek puanı ($z:4.492$, $p<0.001$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **tam aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:7.387$, $p<0.001$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Yönetici desteği puanı ($z:0.105$, $p:0.916$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.



Şekil 4-4: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) ilişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin Grafiği

4.10. Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Bu bölümde, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek algısı ile iş performansı (görev) ilişkisinde psikolojik iyi oluşun aracı etkisi irdelenmiştir.

Tablo 4-18: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

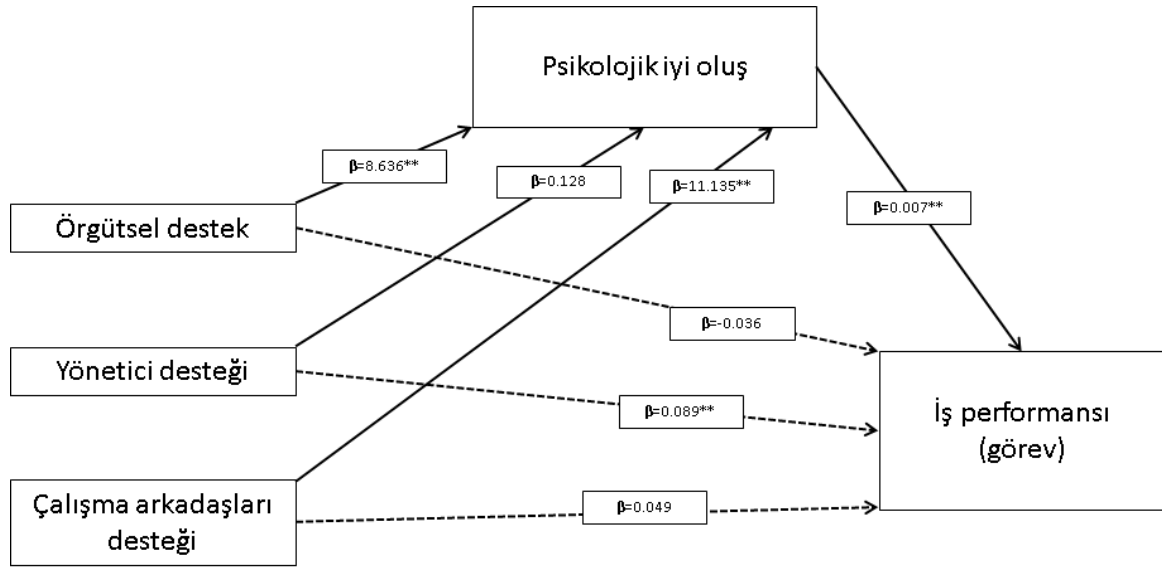
Model	Tahmin ediciler	F	R ²	B	T	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Görev)					
	Aşama I	23.542	0.063			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.026	0.673	0.501
	Yönetici Desteği			0.090	3.432	0.001**
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.129	4.633	<0.001**
	Aşama II	54.188	0.171			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			-0.036	-0.975	0.330
	Yönetici Desteği			0.089	4.609	<0.001**
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.049	1.789	0.074
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	49.499	0.124			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			8.636	4.714	<0.001**
	Yönetici Desteği			0.128	0.105	0.917
	Çalışma Arkadaşları Desteği			11.135	8.519	<0.001**
	Psikolojik İyi Oluş			0.007	11.705	<0.001**

Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken görev iş performansı skoruydu. Analizin ilk aşamasında örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği skorları bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği skorlarıydı.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği skoru ile görev iş performansı skoru arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.001$, $p<0.001$). Örgütsel destek algısının ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.501$). Destek skorlarının, görev iş performansı skoruna ait varyansın %6.3'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F:23.542$, $p<0.001$]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %17.1 olduğu saptanmıştır [$F:54.188$, $p<0.001$]. Yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş ile görev iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p<0.001$, $p<0.001$). İlk aşamada anlamlı etkisi olduğu gözlenen çalışma arkadaşları desteğinin ikinci aşamada anlamsız hale geldiği gözlenmiştir ($p:0.074$). Örgütsel desteğin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.330$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel destek ve çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p<0.001$, $p<0.001$). Yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p:0.917$), destek puanlarının, psikolojik iyi oluşa ait varyansın %12.4'ünü açıklayabildiği bulunmuştur [$F:49.499$, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:6.887$, $p<0.001$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **tam aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Örgütsel destek algısı puanı ($z:4.373$, $p<0.001$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Yönetici desteği puanı ($z:0.105$, $p:0.916$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.



Şekil 4-5: Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) ilişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin Grafiği

4.11. Modelin Hastanelere Göre İncelenmesi

Bu bölümde ise aracı değişkenin hastanelere göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Tablo 4-19: Özel Üniversite Hastanelerinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	B	T	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Bağlamsal)					
	Aşama I	3.752	0.048			0.012*
	Örgütsel Destek Algısı			0.121	1.651	0.100
	Yönetici Desteği			-0.033	-0.665	0.507
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.126	2.552	0.011*
	Aşama II	12.576	0.184			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.024	0.344	0.731
	Yönetici Desteği			-0.041	-0.887	0.376
2	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.066	1.406	0.161
	Psikolojik İyi Oluş			0.007	6.101	<0.001**
	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	13.555	0.154			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			13.627	3.498	0.001**
	Yönetici Desteği			1.106	0.420	0.675
	Çalışma Arkadaşları Desteği			8.491	3.220	0.001**

Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken bağlamsal iş performansıdır. Analizin ilk aşamasında bağımsız değişkenler örgütsel destek, yönetici

desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir. İkinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** alışma arkadaşları desteği puanı ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p:0.011$). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteği ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.100$, $p:0.507$). Destek puanlarının, bağlamsal iş performansına ait varyansın %4.8'ini açıklayabildiği görülmüştür [$F:3.752$, $p:0.012$]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %18.4 olduğu saptanmıştır [$F:12.576$, $p<0.001$]. Psikolojik iyi oluş ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p<0.001$). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.731$, $p:0.376$). İlk aşamada anlamlı etkisi olduğu gözlenen örgütsel destek algısının ikinci aşamada anlamsız hale geldiği gözlenmiştir ($p:0.161$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel destek algısı ve çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.001$, $p:0.001$). Yönetici Desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.675$). Destek puanlarının, psikolojik iyi oluşa ait varyansın %15.4'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F:13.555$, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:2.848$, $p:0.004$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **tam aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Örgütsel destek algısı puanı ($z:3.034$, $p:0.002$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Yönetici desteği puanı ($z:0.419$, $p:0.675$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

Tablo 4-20: Özel Hastanelerde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	β	t	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Bağlamsal)					
	Aşama I	5.948	0.124			0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.114	1.082	0.282
	Yönetici Desteği			-0.068	-1.148	0.253
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.252	3.801	<0.001**
	Aşama II	7.057	0.184			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.072	0.700	0.485
	Yönetici Desteği			-0.059	-1.027	0.307
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.197	2.952	0.004**
	Psikolojik İyi Oluş			0.005	3.036	0.003**
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	5.360	0.113			0.002**
	Örgütsel Destek Algısı			8.095	1.514	0.133
	Yönetici Desteği			-1.732	-0.578	0.564
	Çalışma Arkadaşları Desteği			10.663	3.165	0.002**

Psikolojik iyi oluşun, aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken bağlamsal iş performansıdır. Analizin ilk aşamasında, örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** çalışma arkadaşları desteği ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p < 0.001$). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p: 0.282$, $p: 0.253$). Destek puanlarının, bağlamsal iş performansına ait varyansın %12.4'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F: 5.948$, $p: 0.001$]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %18.4 olduğu saptanmıştır

[F:7.057, $p < 0.001$]. Çalışma arkadaşları desteği ve psikolojik iyi oluş ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.004$, $p:0.003$). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.485$, $p:0.307$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p:0.001$). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.133$, $p:0.564$). Destek puanlarının, psikolojik iyi oluşa ait varyansın %11.3'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [F:5.360, $p:0.002$].

Sobel test sonuçlarına göre çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:2.191$, $p:0.028$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Örgütsel destek algı puanı ($z:1.354$, $p:0.175$) ve yönetici desteği puanı ($z:0.568$, $p:0.570$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

Tablo 4-21: Kamu Üniversitesi Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	β	t	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Bağlamsal)					
	Aşama I	35.528	0.208			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.014	0.297	0.767
	Yönetici Desteği			0.150	4.508	<0.001**
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.207	5.305	<0.001**
	Aşama II	56.155	0.357			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			-0.008	-0.192	0.848
	Yönetici Desteği			0.138	4.596	<0.001**
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.080	2.2139	0.033*
	Psikolojik İyi Oluş			0.007	9.677	<0.001**
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	30.212	0.183			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			3.115	1.083	0.279
	Yönetici Desteği			1.630	0.827	0.408
	Çalışma Arkadaşları Desteği			17.223	7.482	<0.001**

Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken bağlamsal iş

performansdır. Analizin ilk aşamasında örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p<0.001$, $p<0.001$). Örgütsel destek algısının ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.767$). Destek puanlarının, bağlamsal iş performansına ait varyansın %20.8'ini açıklayabildiği saptanmıştır [$F:35.528$, $p<0.001$]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %35.7 olduğu saptanmıştır [$F:56.155$, $p<0.001$]. Yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve psikolojik iyi oluş ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p<0.001$, $p:0.033$, $p<0.001$). Örgütsel destek algısının ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.848$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p<0.001$). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.279$, $p:0.408$). Destek puanlarının, psikolojik iyi oluşa ait varyansın %18.3'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F:30.212$, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:5.920$, $p<0.001$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Örgütsel destek algı puanı ($z:1.076$, $p:0.281$) ve yönetici desteği puanı ($z:0.824$, $p:0.410$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluş skorunun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

Tablo 4-22: Kamu Hastanelerinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Bağlamsal) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	β	T	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Bağlamsal)					
	Aşama I	5.876	0.058			0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.087	1.274	0.204
	Yönetici Desteği			0.029	0.622	0.534
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.128	2.826	0.005**
	Aşama II	26.501	0.272			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			-0.024	-0.383	0.702
	Yönetici Desteği			0.050	1.215	0.225
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.073	1.800	0.073
	Psikolojik İyi Oluş			0.009	9.126	<0.001**
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	7.516	0.073			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			12.340	3.397	0.001**
	Yönetici Desteği			-2.333	-0.945	0.346
	Çalışma Arkadaşları Desteği			6.151	2.567	0.011*

Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken bağlamsal iş performansı skoruydu. Analizin ilk aşamasında örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğiydi.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** çalışma arkadaşları desteği ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (p:0.005). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, p:0.204, p:0.534). Destek puanlarının, bağlamsal iş performansına ait varyansın %5.8'ini açıklayabildiği saptanmıştır [F:5.876, p:0.001]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %27.2 olduğu saptanmıştır [F:26.501, p<0.001]. Psikolojik iyi oluş ile bağlamsal iş performansı arasında pozitif bir ilişki

saptanmıştır ($p<0.001$). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.702$, $p:0.225$). İlk aşamada anlamlı etkisi olduğu gözlenen çalışma arkadaşları desteğinin ikinci aşamada anlamsız hale geldiği gözlenmiştir ($p:0.073$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel destek algısı ve çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.001$, $p:0.011$). Yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p:0.346$), destek puanlarının, psikolojik iyi oluşa ait varyansın %7.3'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F:7.516$, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:2.471$, $p:0.013$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **tam aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Örgütsel destek algı puanı ($z:3.184$, $p:0.001$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Yönetici desteği puanı ($z:0.940$, $p:0.347$) ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

Tablo 4-23: Özel Üniversite Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	β	t	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Görev)					
	Aşama I	3.971	0.050			0.009**
	Örgütsel Destek Algısı			0.006	0.071	0.944
	Yönetici Desteği			0.142	2.365	0.019*
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.050	0.826	0.410
	Aşama II	13.125	0.191			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			-0.113	-1.339	0.182
	Yönetici Desteği			0.132	2.381	0.018*
	Çalışma Arkadaşları Desteği			-0.025	-0.434	0.665
	Psikolojik İyi Oluş			0.009	6.212	<0.001**
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	13.555	0.154			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			13.627	3.498	0.001**
	Yönetici Desteği			1.106	0.420	0.675
	Çalışma Arkadaşları Desteği			8.491	3.220	0.001**

Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken görev iş performansıydı. analizin ilk aşamasında örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. ikinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** yönetici desteği ile görev iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p:0.019$). Örgütsel destek algısı ve çalışma arkadaşları desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.944$, $p:0.410$). Destek puanlarının, görev iş performansına ait varyansın %5'ini açıklayabildiği saptanmıştır [$F:3.971$, $p:0.009$]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %19.1 olduğu saptanmıştır [$F:13.125$, $p<0.001$]. Yönetici desteği ve psikolojik iyi oluş ile görev iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.018$, $p<0.001$). Örgütsel destek algısı ve çalışma arkadaşları desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.182$, $p:0.665$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel destek algısı ve çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.001$, $p:0.001$). Yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.675$). Destek puanlarının, psikolojik iyi oluşa ait varyansın %15.4'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F:13.555$, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre örgütsel destek algı puanı ($z:3.048$, $p:0.002$) ve çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:2.859$, $p:0.004$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Yönetici desteği puanı ($z:0.419$, $p:0.675$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluş **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

Tablo 4-24: Özel Hastanede, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	β	T	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Görev)					
	Aşama I	2.725	0.061			0.047*
	Örgütsel Destek Algısı			0.079	0.579	0.563
	Yönetici Desteği			0.033	0.427	0.670
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.173	2.019	0.046*
	Aşama II	2.438	0.072			0.051
	Örgütsel Destek Algısı			0.056	0.409	0.683
	Yönetici Desteği			0.037	0.491	0.624
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.143	1.610	0.110
	Psikolojik İyi Oluş			0.003	1.242	0.217
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	5.360	0.113			0.002**
	Örgütsel Destek Algısı			8.095	1.514	0.133
	Yönetici Desteği			-1.732	-0.578	0.564
	Çalışma Arkadaşları Desteği			10.663	3.165	0.002**

Psikolojik iyi oluş aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken görev iş performansıydı. analizin ilk aşamasında örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** çalışma arkadaşları desteği ile görev iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (p:0.046). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, p:0.563, p:0.670). Destek puanlarının, görev iş performansına ait varyansın %6.1'ini açıklayabildiği saptanmıştır [F2.725,

p:0.047]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %7.2 olduğu saptanmıştır [F:2.438, p:0.051]. Örgütsel destek algısı, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve psikolojik iyi oluş puanlarının istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, p:0.683, p:0.624, p:0.110, p:0.217).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (p:0.002). Örgütsel destek algısı ve yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, p:0.133, p:0.564). Destek puanlarının, psikolojik iyi oluşa ait varyansın %11.3'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [F:5.360, p:0.002].

Sobel test sonuçlarına göre örgütsel destek algı puanı (z:0.960, p:0.337), yönetici desteği puanı (z:0.524, p:0.600) ve çalışma arkadaşları desteği puanı (z:1.156, p:0.248) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

Tablo 4-25: Kamu Üniversitesi Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	β	T	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Görev)					
	Aşama I	19.806	0.128			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			-0.050	-0.863	0.388
	Yönetici Desteği			0.098	2.475	0.014*
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.253	5.450	<0.001**
	Aşama II	26.641	0.209			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			-0.069	-1.249	0.212
	Yönetici Desteği			0.088	2.329	0.020*
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.147	3.119	0.002**
	Psikolojik İyi Oluş			0.006	6.422	<0.001**
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	30.212	0.183			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			3.115	1.083	0.279
	Yönetici Desteği			1.630	0.827	0.408
	Çalışma Arkadaşları Desteği			17.223	7.482	<0.001**

Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken görev iş performansıydı. Analizin ilk aşamasında örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. İkinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ile görev iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.014$, $p<0.001$). Örgütsel destek algısının ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.388$). Destek puanlarının, görev iş performansına ait varyansın %12.8'ini açıklayabildiği saptanmıştır [$F:19.806$, $p<0.001$]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %20.9 olduğu saptanmıştır [$F:26.641$, $p<0.001$]. Yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve psikolojik iyi oluş ile görev iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.020$, $p:0.002$, $p<0.001$). Örgütsel destek algısının istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olmadığı saptanmıştır ($p:0.212$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteği skoru ile psikolojik iyi oluş skoru arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p<0.001$). Örgütsel destek skoru ve yönetici desteği skorunun ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.279$, $p:0.408$). Destek skorlarının, psikolojik iyi oluş skoruna ait varyansın %18.3'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [$F:30.212$, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:4.873$, $p<0.001$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluşun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Örgütsel destek algı puanı ($z:1.068$, $p:0.286$) ve yönetici desteği puanı ($z:0.820$, $p:0.412$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

Tablo 4-26: Kamu Hastanesinde, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Algısı ile İş Performansı (Görev) İlişkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Etkisinin İncelenmesi

Model	Tahmin ediciler	F	R ²	β	t	P
1	Bağımlı Değişken: İş Performansı (Görev)					
	Aşama I	2.849	0.029			0.038*
	Örgütsel Destek Algısı			0.109	1.480	0.140
	Yönetici Desteği			0.032	0.633	0.527
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.052	1.076	0.283
	Aşama II	17.206	0.195			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			0.006	0.081	0.935
	Yönetici Desteği			0.051	1.121	0.263
	Çalışma Arkadaşları Desteği			0.001	0.015	0.988
	Psikolojik İyi Oluş			0.008	7.652	<0.001**
2	Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş	7.516	0.073			<0.001**
	Örgütsel Destek Algısı			12.340	3.397	0.001**
	Yönetici Desteği			-2.333	-0.945	0.346
	Çalışma Arkadaşları Desteği			6.151	2.567	0.011*

Psikolojik iyi oluşun aracı etkisini incelemek amacıyla iki regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde bağımlı değişken görev iş performansıydı. Analizin ilk aşamasında örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği bağımsız değişkenler olarak alındı, ikinci aşamada ise psikolojik iyi oluş modele dâhil edildi. ikinci regresyon analizinde ise bağımlı değişken psikolojik iyi oluş, bağımsız değişkenler ise örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğidir.

Birinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, **ilk aşamada** örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, p:0.140, p:0.527, p:0.283). Destek puanlarının, görev iş performansına ait varyansın %2.9'unu açıklayabildiği saptanmıştır [F:2.849, p:0.038]. **İkinci aşamada** ise açıklanan varyansın %19.5 olduğu

saptanmıştır [F:17.206, $p<0.001$]. Psikolojik iyi oluş ile görev iş performansı arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ($p<0.001$). Örgütsel destek algısı, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği skorunun istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.935$, $p:0.263$, $p:0.988$).

İkinci regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; örgütsel destek ve çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.001$, $p:0.011$). Yönetici desteğinin ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır (sırasıyla, $p:0.279$, $p:0.408$). Destek puanlarının, psikolojik iyi oluş skoruna ait varyansın %7.3'ünü açıklayabildiği saptanmıştır [F:7.516, $p<0.001$].

Sobel test sonuçlarına göre örgütsel destek algı puanı ($z:3.105$, $p:0.001$) ve çalışma arkadaşları desteği puanı ($z:2.434$, $p:0.015$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun **kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır**. Yönetici desteği puanı ($z:0.938$, $p:0.348$) ile görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluşun **aracı etkisi gözlenmemiştir**.

5. TARTIŞMA

Araştırmanın sonuçları, bulgular paralelinde üç başlık altında tartışılacaktır.

Veri toplama aracından elde edilen ölçümlerin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bulguların tartışılması: Bu bölümde veri toplama aracında yer alan beş ölçekten elde edilen sonuçların, araştırma örneklemindeki geçerlik güvenirliğinin sınanması sonucunda elde edilen bulgular tartışılacaktır.

Katılımcıların veri toplama aracında yer alan ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin bulguların tartışılması: Öncelikle katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar, ardından sosyodemografik ve mesleki özellikleri ilişkin bulgular ile tartışılacaktır.

Araştırma modelinin test edilmesine ilişkin bulguların tartışılması: Bu bölümde araştırma hipotezleri doğrultusunda ölçme modeli ve yapısal modelin test edilmesi sonucunda elde edilen bulgular tartışılacaktır.

5.1. Veri toplama aracından elde edilen ölçümlerin geçerlik ve güvenirliğine ilişkin bulguların tartışılması

Yapısal Eşitlik Modellemesi analizleri için, modele dahil edilen değişkenlerden elde edilen ölçüm sonuçları geçerli ve güvenilir olmalıdır (Şimşek, 2007). Bu nedenle bu çalışmada, araştırmanın ana amaçlarından biri olan modelin sınanmasından önce, modele dahil edilen değişkenlerin her birinden elde edilen ölçümlerin araştırma örneklemindeki güvenirlikleri sınanmıştır. Bu bölümde veri toplama aracında yer alan beş ölçekten elde edilen sonuçların, araştırma örneklemindeki güvenirliğinin sınanması sonucunda elde edilen bulgular algılanan yönetici desteği ölçeği, algılanan çalışma arkadaşları ölçeği, algılanan örgütsel destek ölçeği, psikolojik iyi oluş ölçeği, iş performansı ölçeği: görev ve bağlamsal performans ölçeği sırasıyla tartışılacaktır.

Ölçekten elde edilen ölçümlerin iç tutarlığını belirlemek amacıyla, özellikle likert tipi ölçeklerde yaygın olarak kullanılan, tek uygulamaya dayalı yöntemlerden Cronbach's Alpha analizi kullanılmıştır. Ölçümlerin iç tutarlığını gösteren alfa katsayısının ne olması gerektiği konusunda farklı görüşler olmasına karşın genel olarak 0,70 ve üzerinde olması genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2011). Bu çalışmada ölçek toplamalarında iç tutarlık katsayısı algılanan yönetici desteği ölçeği için 0,96, algılanan çalışma arkadaşları ölçeği için 0,90, algılanan örgütsel destek ölçeği için 0,76, psikolojik İyi Oluş ölçeği için 0,89, iş performansı ölçeği: görev performansı için

0, 85 ve bağlamsal performans ölçeği için 0, 79 ve üzeri olup, örneklemden elde edilen ölçümlerin iç tutarlığının yeterli olduğu söylenebilir.

5.2. Katılımcıların veri toplama aracında yer alan ölçeklerden aldıkları puan ortalamalarına ilişkin bulguların tartışılması

Bu bölümde katılımcıların algıladıkları yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve iş performansı bağlamsal ve görev performansı alt boyutlarına ilişkin değerlendirmeleri yazın doğrultusunda tartışılacaktır. Bu araştırmada hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğe ilişkin puan ortalaması $3,10 \pm 0,53$ olup orta düzeydedir. Araştırmada elde edilen örgütsel destek puanları yazındaki bazı çalışmalarla benzerlik gösterirken, bazılarında yüksek veya düşük olduğu bulunmuştur. Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında, Akın’ın (2008) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel destek algısı puan ortalaması $2,54 \pm 1,27$, Bitmiş’in (2015) çalışmasında hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek puan ortalaması $2,71 \pm 0,95$ olduğu raporlanmıştır. Sağlık çalışanlarında yapılan çalışmalarda ise algılanan örgütsel destek puan ortalaması, Alparslan ve arkadaşlarının çalışmasında (2015) 2,91 olarak, İplik ve arkadaşlarında (2014) $3,49 \pm 0,61$, Taştan ve arkadaşlarında (2014) ise $3,76 \pm 0,72$ olarak raporlanmıştır. Türkiyede sağlık dışı örneklem sahip olan çalışmalarda ise, Özdevecioğlu (2003) yılında katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin $2,99 \pm 0,77$ (Kaplan ve Ögüt 2012) ile $4,58 \pm 0,95$ (Demircan Çakar ve Yıldız 2009) arasında değiştiği bilinmektedir. Hutchison’ın (1997) örneklemini sağlık çalışanı olmayan grupta yapmış olduğu çalışmada örgütsel destek ortalama puanı $4,30 \pm 1,49$ olarak bulmuştur. Amerika Birleşik Devletleri’nde $3,35 \pm 0,89$ orta düzeyde (Witt ve Carlson 2006), $4,99 \pm 1,20$ (Neves, Eissenberger 2011), (Yucel ve Minnotte 2016) düşük düzeyde ($2,78 \pm 1,00$) sağlık çalışanı dışındaki örneklem üzerinde yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel destek puan ortalamasını raporlamışlardır. Hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda Uluslararası yazındaki durum ise aynı ölçme aracı kullanılarak farklı ülkelerde yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri İtalya’da $2,26 \pm 0,78$ (Bobbio ve ark. 2012) ve $2,77 \pm 0,77$ (Galletta ve ark.2011), İngiltere’de $2,81 \pm 0,76$ (Edwards ve Peccei 2010), Fransa’da $4,46 \pm 0,99$ (Gillet ve ark. 2013), Belçika’da $3,45 \pm 0,64$ (Trybou ve ark. 2014), Kanada’da $3,96 \pm 1,30$ (Malette, 2011), Ürdün’de $3,34 \pm 0,75$ (Al-Homayan ve

ark. 2016), Amerika Birleşik Devletlerinde ise $4,44 \pm 0,84$ (Duke ve ark. 2009) ve $5,20 \pm 1,16$ (Gutierrez ve ark. 2012) şeklinde raporlanmaktadır.

Araştırmada yer alan diğer kavram, algılanan yönetici desteğinin puan ortalaması $3,57 \pm 0,85$ olup orta düzeydedir. Galletta ve arkadaşlarının (2011) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada düşük ($2,96 \pm 0,87$), Lambert ve arkadaşlarının (2016) farklı örneklem ve farklı ölçek ile yapmış olduğu çalışmada yönetici destek algısı puanını orta düzeyde ($10,92 \pm 3,67$), Montani, Odoardi ve Battistelli (2012) aynı ölçekle yapmış olduğu çalışmada orta düzeyde ($3,45 \pm 0,81$), Yucel ve Minnotte (2016) orta düzeyde ($3,29 \pm 0,73$) olduğunu bildirmişlerdir.

Araştırmada yer alan bir diğer kavram, algılanan çalışma arkadaşları desteği ölçeği için $3,83 \pm 0,68$ olup iyi düzeydedir. Lambert ve arkadaşlarının (2016) farklı örneklem ve farklı ölçek ile yapmış olduğu çalışmada çalışma arkadaşları destek algısı puanını yüksek düzeyde ($19,52 \pm 4,53$), Montani, Odoardi ve Battistelli (2012) aynı ölçekle yapmış olduğu çalışmada orta düzeyde ($3,38 \pm 0,71$), Yucel ve Minnotte (2016) orta düzeyde ($3,42 \pm 0,64$) olduğunu bildirmişlerdir.

Araştırmada yer alan bir diğer değişken, psikolojik iyi oluş toplam puanı $204,72 \pm 28,00$ ortalama olarak bulundu. Akdoğan ve Polatçı'nın (2013) hemşire ve doktorlardan oluşan bir örneklemde farklı psikolojik iyi oluş ölçeği kullanarak yapmış oldukları çalışmada psikolojik iyi oluş ortalama puanını $3,70 \pm 0,50$ olarak ortanın üzerinde bildirmişlerdir. Nelson, Boudrias, Brunet, Morin, DeCivita, Savoie ve Alderson'un (2014) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada işteki psikolojik iyi oluşun puan ortalamasını $4,00 \pm 0,56$ olarak bulmuşlardır. Dogan, Totan ve Sapmaz'ın (2013) üniversite öğrencileri örneklemine yapmış oldukları çalışmada ise ortalama puanı iyi ($43,34 \pm 7,34$) olarak bulmuşlardır. Divinakumar ve ark. (2014) yılında hemşirelerde yapmış oldukları çalışmada psikolojik iyi oluş puan ortalamasını $2,74 \pm 3,83$ olarak bulmuşlardır.

Araştırmada yer alan bir diğer değişken ise iş performansı olup bağlamsal performans alt boyutunda $3,92 \pm 0,50$, görev performansı alt boyutunda $3,98 \pm 0,58$ olarak bulundu. Sağlık çalışanı üzerinde yapılan çalışmalarda, $4,87 \pm 0,60$ (Şahin, 2016), $612,75 \pm 0,54$ (Mrayyani ve Al-Faouri 2008), Akdoğan ve Polatçı'nın (2013) sağlık çalışanında bulunduğu (hemşire ve doktor) bir örneklemde yapmış oldukları çalışmada performansı $3,96 \pm 0,56$ olarak raporlamışlardır. Bağcı ve Mohan Bursalı'nın (2015) hizmet sektöründe 314 katılımcı ile yapmış olduğu çalışmasında görev performans için

4,30±0,45, bağlamsal performans için ise 4,31±0,42 olarak bulmuştur. Bağlamsal performans puan ortalamasını 43,54±5,465, görev performans ortalamasını ise 57,54±5,673 (Ünlü ve Yürür, 2011); (Witt ve Carlson, 2006) iş performansı ortalama puanını 3,41±0,83 olarak raporlamışlardır. Sağlık dışı örneklem üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş performansı ortalama puanı 45,80±8,12 (Ceylan ve Ulutürk, 2006), 4,27±0,50 (Turunç ve Çelik 2010b), 4,10±0,71 (Çelik ve Çıra 2013), Çin’de 2,82±0,42 (Yuxiu, Kunaviktikul ve Thungjaroenkul 2011) olarak tespit edilmiştir.

5.3. Katılımcıların veri toplama aracında yer alan ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki ilişkilere yönelik bulguların tartışılması

Bu bölümde hemşirelerin yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği, örgütsel destek algıları, hemşirelerin psikolojik iyi oluşları ve iş performanslarına ilişkin değerlendirmeleri yazın doğrultusunda tartışılacaktır.

Hemşirelerin iş performansı ölçeği bağlamsal performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (bağlamsal performans puanı arttıkça örgütsel destek, yönetici destek ve çalışma arkadaşları desteği puanı artan) ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Shanock ve Eissenberger (2006)’da yapmış oldukları bir çalışmada, yönetici desteği algısı ve örgütsel destek algısı ile rol performansı ve ekstra rol performansı arasında pozitif ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Bu bulgu araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Örgütlerin çalışanlara sağlamış oldukları destek karşılığında sosyal değişim teorisine göre hemşirelerin bu desteği karşılıksız bırakmayıp örgütlerine katkı sağlayan rol dışı performans sergiledikleri söylenebilir. Çalışanların yönetici ve iş arkadaşlarından aldığı destek performansını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanların aldığı destek doğrultusunda çalıştıkları kuruma bağlılıkları, güvenleri, motivasyonları gibi örgütsel birçok faktör olumlu yönde etkilenecektir.

Hemşirelerin iş performansı ölçeği görev performans alt boyutundan aldıkları puanlar ile yönetici destek, çalışma arkadaşları desteği, örgütsel destek algısı ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (görev performans puanı arttıkça örgütsel destek, yönetici destek ve çalışma arkadaşları desteği puanı artan) ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hayton ve ark. (2012) yılında sağlık dışı gıda hizmet işletmelerinde yapmış oldukları bir çalışmada örgütsel destek, yönetici desteği

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, çalışma arkadaşları destek algısıyla ilişki olmadığını bildirmişlerdir. Witt ve Carlson (2006) yılında sağlık dışı örneklem grubuyla yapmış oldukları çalışmada iş performansı ile örgütsel destek algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Bu bulgu araştırmanın örgütsel ve yönetici desteği bulgusuyla benzerlik, çalışma arkadaşları bulgusuyla farklılık göstermektedir. Hemşirelerin yoğun ve stresli iş yaşamlarında aldıkları her desteğin onları olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Özaltın ve Nehir (2007) tarafından yoğun bakım hemşirelerine (n=208) yönelik olarak yapılan bir araştırma sonucunda sağlık ekibinin diğer üyelerinden yetersiz destek alan hemşirelerin iş stresi etkenlerinden daha fazla etkilendikleri, iş stresiyle başetmede en fazla sosyal destek aramayı kullandıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin algıladıkları sosyal destek sonucunda performanslarının olumlu yönde etkileneceği öngörülmektedir.

Örgütlerin ve yöneticilerin hemşirelerin yaptıkları işi takdir etmesi, fikirlerine önem vermesi, onların görüşlerini alması ve kararlara hemşireleri dahil etmesi çalışan hemşirelerin görevlerine daha sıkı bağlanmasına, bakımın kalitesini artırmasına neden olacağı düşünülmektedir. Ayrıca iş ortamıyla ilgili yönetsel düzenlemelerin yapılmasının da durumu iyileştireceği düşünülmektedir. Hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği de en az yönetici ve örgütsel destek kadar önemlidir. Uzun çalışma saatlerini beraber geçirdikleri çalışma arkadaşları ile iletişimini iyi tutan, birbirini koruyan, acil durumlarda destek olan meslektaşlar birbirinin performansını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Hemşirelerin yönetici destek, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek algısı ölçeklerinden aldıkları puanlar ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü (örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği puanı arttıkça psikolojik iyi olma puanı artan) ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Güney Kore’de hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel destek algısının ve iş doyumunun yeterli olmadığı örgütlerde tükenmişliğin arttığı ve iş performansının düştüğü (Kwak, Chung, Xu ve Eun-Jung, 2010), olumsuz örgütsel davranışların yüksek düzeyde psikolojik strese neden olduğu, düşük seviyede bağlılık ve iş doyumunu gösterdikleri, psikolojik iyi oluş hallerinin olumsuz yönde etkilendiği (Rodwell, Demir ve Steane, 2013) gösterilmiştir. Bu bulgular araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Hemşirelere örgütleri tarafından destek (yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek) sağlanması hemşirelerin kendilerini değerli hissetmesine,

yeniliklere açık olmasına, olumlu iletişime neden olduğu gibi stres, tükenmişlik gibi olumsuz duygularla baş etmelerine yardımcı olduğu için kendilerini psikolojik olarak iyi hissettikleri söylenebilir. Sosyal destek algısının yüksek olması, hemşirelerin çalışma ortamında yaşadığı stresi daha az algılamasına neden olarak ta psikolojik iyi oluşu artırıyor olabildiği düşünülmektedir. Sosyal ilişkileri iyi olan hemşirelerin sağlıklarına zararlı olan uygulamalardan kaçınma olasılığı fazla olabileceği (Broman, 1993) için psikolojik iyi oluş algısı aldığı destek oranında artabilir.

Hemşirelerin iş performansı ölçeği, bağlamsal ve görev performansı alt boyutlarından aldıkları puanlar ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü (bağlamsal ve görev performans puanı arttıkça psikolojik iyi oluş puanı artan) ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Van Scotter (2000)'ın yapmış olduğu bir çalışmada, bağlamsal ve görev performansının işten ayrılma niyetini azalttığı ve iş doyumunu arttırdığını, bir örgütteki ortalama psikolojik iyi oluş düzeyi ile kurumsal performans (Daniels ve Harris, 2000), iş performansı (Robertson ve Cooper, 2010) arasındaki pozitif yönlü bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır. Bu bulgu araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Çalışanların görevlerini yerine getirmek zorunda olduklarını bildiklerinden algıladıkları stresi yönetebildikleri ve görevlerini tamamlayarak performans üzerinde olumsuz etki oluşturmadıkları yönünde ifade edilebilir.

5.3.1. Sosyodemografik ve mesleki özelliklerin tartışılması

Araştırmada hemşirelerin yaşları ile örgütsel destek algıları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. 35-39 yaş arası hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, 25-29 yaş arası hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Rhoades ve Eisenberger (2002) yaptıkları çalışmada örgütsel destek algısı ile yaş değişkeni arasında çok küçük bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yoon ve Lim (1999)'ın Kore'deki hastane çalışanları üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada yaşlılarda örgütsel destek algısı daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Bu bulgu yazınla benzerlik göstermektedir. Hemşirelerin yaşı ilerledikçe çalıştıkları kurumun olanaklarını daha net bildikleri için beklenti ve ihtiyaçlarını kurumun olanaklarına göre belirleyebildikleri ve kurumunun mevcut olanaklarını örgütsel destek olarak algılayabilir. Kurumun olanaklarını bilen hemşirelerin kendilerine sağlanan olanakları

destek olarak algılayabilirler. Örneğin gündüzlü bir yerde görev yapıyor olması, az nöbet tutuyor olması gibi.

Araştırmada yaş ve örgütsel destek algısı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmasına rağmen yazında farklı bulgulara da rastlanılmaktadır. El Akremi, Colaiani, Portoghese, Galletta ve Battistell (2014), İtalyan hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada yaş ile örgütsel destek arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını bildirmişlerdir. Bu bulgu bu çalışmayla farklılık göstermektedir. Buna karşılık Burke (2003) ise, hemşirelerin algılanan örgütsel destek seviyesinin ilerleyen yaşla negatif bir şekilde ilişkili olduğunu ifade etmektedir. (Abou Hashish, 2017)'de yapmış olduğu çalışmada, 30 yaşın altındaki hemşirelerde örgütsel destek algısı 30 yaş üzerindeki hemşirelerden daha fazla olduğu bildirilmiştir. Bu bulgu araştırma bulgusuyla uyumlu bulunmamıştır.

Araştırmada yaş ile yönetici destek algısı arasında ilişki bulunmamıştır. Bu bulguyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Ceylan, Mat Çelik ve Emhan, 2015; Ertürk, Keskinkılıç Kara, Zafer Güneş, 2016).

Araştırmada yaş ile çalışma arkadaşları destek algısı arasında ilişki bulunmamıştır. Ulusoy ve Ecevit Alpar (2013)'de hemşireler üzerinde meslektaş dayanışmasına ilişkin yapmış oldukları bir çalışmada, 20-24 yaş grubunda olan hemşirelerin 35-39 yaş grubu dışındaki tüm yaş gruplarından daha yüksek düzeyde dayanışma gösterdiklerini bulmuşlardır. Çalışanların yaşları ilerledikçe örgütte daha üst statülere yükselmeleri ve yaptıkları işte inisiyatif sahibi olmaları ile birlikte, destek düzeyinin de yükselebileceği öngörülmektedir. Kişinin yaşı ilerledikçe çalıştığı kurumdan beklentisinin azaldığı, kurumun da kişiden beklediği performans azaldığı için, çalışanı daha rahat, hastayla az temas kurulan, az hatta hiç nöbet tutulmayan bir birimde çalıştırmayı örgütsel destek gibi algıladıkları düşünülmektedir.

Araştırmada yaş değişkeni ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen Ertürk, Keskinkılıç Kara, Zafer Güneş (2016) çalışmalarında yaş değişkeninin psikolojik iyi oluş düzeyinde anlamlı bir belirleyici olduğunu bildirmiştir. Bu araştırmanın bulgularına göre her yaş grubundaki hemşirelerin psikolojik iyi oluş halinin benzer olabileceği söylenebilir. Bireyin yetenekleri, ihtiyaçları ve beklentileri, çevresel talepler ve fırsatlar arasında makul miktarda uyum olarak tanımlanan psikolojik iyi oluş hemşirelerin kurumda çalıştıkları dönemdeki olumlu duygularını içerdiği için yaşın etkili olmadığı düşünülebilir.

Araştırmada yaş değişkeni ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yelboğa (2006) çalışmasında yaş değişkeni ile iş performansı arasında zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yıldız, Savcı ve Kapu (2014) ise özelleştirilen bir kamu kuruluşunun 130 çalışanı ile yapmış oldukları bir çalışmada yaşa göre çalışanların iş performansının farklılık gösterdiğini, 30 ve altı yaştaki çalışanlar diğerlerine göre anlamlı olarak daha düşük performansa sahip olduğunu bildirmişlerdir.

Araştırma değişkenlerine cinsiyet açısından bakıldığında; hemşirelerin örgütsel destek ölçeği ve yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar cinsiyete göre değişkenlik göstermezken, kadın hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, erkek hemşirelere göre daha yüksektir. Turunç ve Çelik (2010b) tarafından yapılan ve 350 kişinin katıldığı bir çalışmada örgütsel destek algısının cinsiyete göre değişkenlik göstermediği, Aydın Göktepe (2016) tarafından yapılan bir çalışmada yönetici desteği algısının cinsiyete göre değişkenlik göstermediği tespit edilmiştir (Ertürk, Keskinçiliç Kara ve Zafer Güneş, 2016). Yoon ve Lim (1999)'in yaptığı çalışmada erkeklerin daha fazla örgütsel destek algıladığı ifade edilmiştir. Tayfur ve Ulupınar (2014) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise kadınların algılanan sosyal destek ve arkadaş desteği puanları erkeklere göre daha yüksektir. Araştırmanın örneklemindeki erkek hemşire sayısının kadın hemşire sayısına göre nispeten çok daha az olması bu bulgunun ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir. Uzun yıllardır sadece kadın mesleği olarak yapılan hemşirelikte erkeklerin mesleğe yeni yeni giriş yapmaları nedeniyle kadınların birbirine daha destekçi olması beklenen bir sonuçtur.

Kadınların psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puanlar erkeklere göre daha yüksek olup, yazında (Cenkseven ve Akbaş, 2007; Cihincioğlu, 2006; Cooper, Okamura ve McNeil, 1995; Ryff, 1989;1995; Ryff ve Singer, 1996; Ertürk, Keskinçiliç Kara, Zafer Güneş, 2016) çalışmalarında bu tez çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Hori, 2010; Kirkcoldy, Furnham ve Siefen, 2010; Madhuchandra ve Srimathi (2016) çalışmalarında psikolojik iyi oluşun cinsiyetlere göre farklılaşmadığını bulmuşlardır. Ayrıca Madhuchandra ve Srimathi (2016)'da 300 hemşire ve 300 doktor üzerinde yapmış oldukları çalışmada psikolojik iyi oluş açısından gruplar arasında farklılık olmadığını bildirmişlerdir. Örneklemdaki kadın hemşire sayısının çok olması bu sonucun oluşmasında etkili olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca kadınların hem işte

çalışması hem de evde anne ve eş olarak yürüttüğü görevleri onların stres ve yorgunluk ile baş etmede daha etkili yollar geliştirdiklerini düşündürmektedir.

Bu tez çalışmasında kadın hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Araştırma sonucunu destekleyecek şekilde Yelboğa (2006) çalışmasında cinsiyet değişkeninin iş performansı üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur. Ancak, Yıldız, Savcı ve Kapu (2014) özelleştirilen bir kamu kuruluşunun 130 çalışanı ile yapmış oldukları bir çalışmada cinsiyete göre iş performansının değişmediğini bildirmişlerdir. Hemşirelik manevi duyguları ağır basan; kadınlarda daha yoğun olan merhamet, acıma, yardım etme gibi değerler nedeniyle kadınlara yakıştırılmış ve uzun yıllar boyunca kadın mesleği olarak kalmıştır. Bu nedenle kadınların mesleğe daha bağlı olması, daha çok benimsemesi ve bu yönde daha yüksek performans sergilemesi beklenen bir sonuçtur.

Eğitim durumlarına göre; hemşirelerin yönetici desteği ölçeği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek ölçeklerinden aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemekte olup Abualrub’un (2004) çalışmasıyla uyumlu bulunmuştur. Abou Hashish (2017) lisans mezunu hemşirelerin algıladığı örgütsel destek algısının, daha düşük mezuniyeti olanlara göre daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Ulusoy ve Ecevit Alpar (2013)’de yapmış olduğu çalışmada, ön lisanstan mezun olan hemşirelerin, liseden mezun olan hemşirelere göre daha fazla dayanışma gösterdikleri, lise mezunu olan hemşirelerin dayanışma ile ilgili olumsuz düşüncelerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Bu bulgular ise araştırmanın sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Ülkemizde her düzey eğitimden mezun hemşirelerin alanda hemşire olarak istihdam edilmeleri, benzer çalışma koşullarında çalışıyor olmaları, eğitim seviyeleri arasında herhangi bir farklılaşmaya gidilmemesi hemşirelerin eğitim durumlarına göre örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları destek algılarının arasında farklılığa yol açmamış olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim durumlarına göre hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Hemşirelerin farklı eğitim düzeylerine sahip olmaları yaptıkları iş, çalışma koşulları, mesai saatleri gibi iş yaşam kalitelerini artıracak durumlarda farklılık yaratmadığı için performanslarında da farklılık oluşturmadığını düşündürmektedir.

Eğitim durumlarına göre, hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Abualrub (2004) hemşireler üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada da iş stresi ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmiştir. Çalışma ortamlarında hemşireler birbirlerinden etkilenmektedir. Aynı eğitim düzeyindeki hemşirelerin aynı koşullarda ve aynı görevlerde çalışıyor olması eğitim düzeyine göre psikolojik iyi oluşta farklılık olmamasına yol açmış olabilir.

Medeni duruma göre, hemşirelerin örgütsel destek algısı, yönetici destek algısı ve çalışma arkadaşları desteği algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Araştırmada Ceylan, Mat Çelik ve Emhan (2015) çalışanların medeni durumlarına göre yönetici desteği algısında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını bildirirken, Witt ve Carlson'un (2006) yapmış oldukları bir çalışmada evli olma durumu ile örgütsel destek arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir.

Medeni duruma göre, hemşirelerin iş performansı ölçeğinin “Bağlamsal ve Görev Performansı” alt boyutları ve psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Witt ve Carlson'un (2006) yapmış oldukları bir çalışmada evli olma durumu ile iş performansı arasında ilişki olmadığı bildirilmiştir.

Çocuk sahibi olma durumuna göre, hemşirelerin örgütsel destek ölçeği, yönetici desteği ölçeği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar ve psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu aileden ve eşten daha fazla destek olabileceği için eş ve aile desteğinin de etkisi olabileceği düşünüldüğünden gelecekteki çalışmalarda bu değişkenlere de yer verilmesi yararlı olabilecektir.

Gelir-gider durumuna göre; hemşirelerin yönetici desteği ölçeği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ceylan, Mat Çelik ve Emhan'ın (2015) çalışmasında, aylık gelir düzeylerine göre yönetici desteği düzey ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını bildirmişlerdir.

Gelir-gider durumuna göre, hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar ve psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

saptanmamıştır. Kamu hastanelerinde görev yapan hemşireler belirlenmiş olan kadro unvanlarına göre ücret almakta, özel hastanelerde ise araştırmaya katılanların hepsi benzer düzeyde ücret almaları nedeniyle bu sonuçta farklılık olmamış olabilir.

5.3.2. Mesleki Özelliklere İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (iş deneyimi arttıkça örgütsel destek puanı artan) ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş deneyimi, 2-5 yıl olan hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, iş deneyimi 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır. Abou Hashish'in (2017) çalışmasında 5 yıldan az mesleki deneyime sahip olanların algıladıkları örgütsel destek mesleki deneyimleri 5 yıldan daha fazla olanlara göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Bu bulgu araştırma sonucuyla farklılık göstermektedir. Örneklemelerin yer aldığı kültürel özelliklerin farklı olması bu durumu açıklayabilir. İş deneyimi arttıkça kişilerin beklentileri azalmakta, kendilerine yapılan her olumlu yaklaşımı destek olarak algılıyor olabilir.

Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır. İş deneyim süreleri ile çalışma arkadaşları destek algısının ilişkili olmamasının nedeni; hemşirelerin benzer çalışma koşullarına maruz kalmaları, iş yoğunluğu, kişisel beklentilerin farklı olması, kuşaklar arası farklılıkların olması, genç kuşak hemşirelerin iş deneyim süreleri fazla olan hemşirelerle eşit koşullarda çalışmak istemeleri gibi nedenler bu sonuca neden olmuş olabilir. İş deneyim süreleri ile yönetici desteği arasında ilişki bulunamamasının nedeni; bazı yönetici hemşirelerin, hemşirelerin desteklenmesi konusunda otonomiye sahip olmaması, iletişime açık olmaması, otokratik yönetim anlayışını benimsemiş olması ya da kurumsal nedenlerle yönetici hemşirelerin sık olarak değişiyor olmaları buna neden olabilir.

İş deneyiminin gruplara ayrıldığında farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan analiz sonucunda, iş deneyim süresine göre hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. İş deneyimi 6-10 yıl olan hemşirelerin çalışma arkadaşı desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, iş deneyimi 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. İş deneyimi 6-10 yıl olan hemşireler daha çalışma arkadaşlarını tanıma aşamasında olması, 11-20 yıl olan hemşirelerin ise rotasyona tabi

olarak birçok klinikte çalışmış olabilir ve bu nedenle çok fazla kişi ile iletişim halinde olması bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir.

Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır. Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü (iş deneyimi arttıkça görev performansı puanı artan) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş yoğunluğu, bir hemşireye düşen hasta sayılarının fazlalığı, yeni ve kıdemli hemşirelerin aynı koşullarda çalışıyor olmaları ve benzer sosyal etkileşimlere sahip olmaları, alınan ücretin ya da ek ödemelerin sabit olması nedeniyle rol dışı performans (bağlamsal) sergilemiyor olabilirler.

Hemşirelerin iş deneyim süreleri ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır. Beklenen sonuç değildi çünkü işte kalınan süre boyunca edinilen deneyimlerin olası sorunların çözümünde, stres ile başa çıkmada daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Emeklilik yaşının uzaması nedeniyle belirli bir yaştan sonra gündüz çalışma imkanının olmaması, uzun iş deneyimi sürelerine sahip olanların hem gece hem de gündüz vardiyasında çalışıyor olmaları ve iş deneyim süresine bağlı olmaksızın birçok psikolojik iyi oluşu etkileyen unsurlarla karşılaşılıyor olmaları buna neden olmuş olabilir.

Hemşirelerin kurumdaki çalışma süreleri ile örgütsel destek ölçeği, yönetici destek ölçeği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır. El Akremi ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında da görev süresi ile örgütsel destek arasında ilişki bulunmadığını bildirmişlerdir. Hayton ve arkadaşlarının (2012) bir çalışmasında ise kurumdaki çalışma süresiyle rol performansı, örgütsel desteği ve çalışma arkadaşları desteği pozitif ilişkili olduğu, yönetici desteği algısıyla ilişki olmadığı bildirilmiştir. Bu bulgu araştırmanın örgütsel destek algısı ve çalışma arkadaşları desteği puanları ile benzerlik, yönetici desteği bulgusuyla farklılık göstermektedir.

Hemşirelerin kurumda çalışma süresi ile hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları

puanlar, kurumda çalışma süresi 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresine göre hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 2-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresine göre hemşirelerin çalışma arkadaşı desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Kurumda çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin çalışma arkadaşı desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 6-10 yıl ve 11-20 yıl olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır. Araştırmada çalışma süresi değişkeninin hemşirelerin iş performansı (bağlamsal performans ve görev performansı) düzeylerinde anlamlı bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Kurumda göreve yeni başlayan hemşirelerin kendilerini göstermek için daha fazla performans sergileyecekleri düşünülmesine rağmen kurumda çalışma süresinin performans düzeylerinde anlamlı bir belirleyici olmadığı sonucu beklenmiyordu. Araştırmaya dahil olan hemşirelerin kurumda bulunma sürelerinin birbirine yakın olduğunu veya kurumdaki sürelerinin değişmesine rağmen belirli bir düzeyde performans gösterdikleri düşünülmektedir.

İş deneyimine göre iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

İş deneyimine göre iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. İş deneyimi 2-5 yıl olan hemşirelerin görev performansı puanı, iş deneyimi 6-10 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresine göre iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. İş deneyimi 2-5 yıl olan hemşirelerin bağlamsal performans puanı, iş deneyimi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresine göre iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmamıştır. Araştırmanın bulgusuyla benzer şekilde Ertürk, Keskinçelik Kara, Zafer Güneş’in (2016) çalışmasında da psikolojik iyi oluş düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Araştırmada çalışma süresi değişkeninin hemşirelerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Araştırmaya katılan hemşirelerin kuruma başlama sürelerinden bağımsız olarak çalıştıkları koşulların benzerlik göstermesi nedeniyle bu sonucun oluştuğu düşünülmektedir.

Çalışma şekli sadece gündüz olan hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, çalışma şekli vardiyalı olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Gündüz çalışan hemşirelerin gündüz olarak çalışmanın kendileri için ödül olarak görüp performanslarına yansıtması olabilirler. Ayrıca gündüz vardiyasında yönetici hemşirelerin bulunuyor olması ve hemşirelerin sürekli denetim altında olmaları nedeniyle hemşirelerin performansları vardiyalı hemşirelere göre daha fazla olabilir. Gece yakın denetim yapan kişilerin olmaması gibi nedenlerle bu sonucun ortaya çıktığı söylenebilir.

Çalışma şekli sadece gündüz olan hemşirelerin örgütsel destek ve yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma şekli vardiyalı olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Çalışma şekline göre hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ulusoy ve Ecevit Alpar (2013)’de meslektaş dayanışmasının hemşirelerin görev yaptıkları pozisyonlara ve bu pozisyonları seçme durumlarına göre farklılık göstermediğini bildirmişlerdir. Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook (2008) yılında 530 hemşire üzerinde vardiyanın iş hayatı çatışması ve öznel sağlık üzerindeki etkisini etkileyen örgütsel faktörleri incelediği çalışmada yönetici desteğinin, çalışma arkadaşları desteğinin, vardiyalı çalışanların çalışma hayatındaki çatışma ve sağlıkları üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabileceğini ifade etmişlerdir.

Çalışma şekli sadece gündüz olan hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, çalışma şekli vardiyalı olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Mallette (2011:520) hemşirelerin çalışma şeklini kendileri belirlediği zaman daha çok örgütsel destek gördüklerini ifade etmiştir. Aynı çalışmada, örgütsel destek algısının ve örgüt ile çalışan arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin çalışanın algısı olarak tanımlanan psikolojik sözleşmenin hemşirelerin iş doyumuna, iş ve kariyer devamlılığına, işten ayrılmasına doğrudan etkisi olduğu gösterilmiştir. Verhaeghe, Vlerick, Gemmel, Van Maele ve De Backer (2006) yılında yapmış oldukları bir çalışmada iş yerindeki sürekli ve ardı sıra devam eden görev yeri değişiklikleri, iş doyumunu ve iş stresini etkilemekte, hastalık ve işe gelmeme durumu olarak sonuç vermekte olduğunu vurgulamıştır. Bunun yanında sürekli olarak iş yerinde oluşan değişiklikler psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediğini bildirmişlerdir.

Pozisyonu yönetici hemşire olanların örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, pozisyonu hemşire olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Pozisyona göre hemşirelerin yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Hayton ve ark. (2012) hiyerarşik kademelere göre örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları destek algısıyla ilişki olmadığını bildirmişlerdir. Bu bulgu araştırmanın örgütsel destek puanı ile farklılık, yönetici ve çalışma arkadaşları destek algısı puanı ile benzerlik göstermektedir. Yönetici hemşirelerin yönetici olarak görev yapmaları ve yönetici olduğu birimde mesleği hemşirelikle ilgili ya da ilgisiz tüm olası sorunların yönetici hemşirenin çözmek zorunda kalması, kliniğin düzeninin sağlanmasının gerekliliği, yönetici hemşirelerin diğer hemşirelere örnek olma düşüncesi buna neden olmuş olabilir.

Pozisyonu yönetici hemşire olanların iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, pozisyonu hemşire olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Hayton ve ark. (2012) yılında yapmış oldukları çalışmada hiyerarşik kademelere göre rol performansı ilişki bulunmadığını bildirmişlerdir. Bu bulgu araştırmanın bulgusuyla farklılık göstermektedir. Kurumları tarafından yönetici hemşirelerin yönetici pozisyonuna getirilmelerini bir destek/ödüllendirme olarak görüyor olmaları, hemşirelere örnek olmak istemeleri ve olası sorunları çözmek zorunda kalması

nedeniyle görev ve bağlamsal performansı yüksek olarak değerlendirmiş olabilir. Başka açıdan bakıldığında, yönetici hemşirelerin yönetici olarak görevde kalabilmesi için iş performansının yüksek olması gerekmektedir.

Pozisyonu yönetici hemşire olanların psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, pozisyonu hemşire olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin, çatışmaların çözümü, stresle başetme, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik olarak hemşirelere destek sağlayarak stratejiler üretme, tükenmişlik yaşayan hemşirelere destek olma konusunda hem kendisine hem de hemşirelere yönelik olarak bazı uygulamalar yapması, çözüm önerileri bulması ve uygulamaya koyması beklenilmektedir. Bu araştırmanın uygulandığı hastanelerde bazı yönetici hemşirelerin bunları yaptığı söylenebilir.

Çalışılan kuruma göre; hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Özel hastanede çalışan hemşirelerin Bağlamsal Performans alt boyutundan aldıkları puanlar, kamu üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Özel hastanede çalışan hemşirelerde ise performansa dayalı ödeme sistemlerinin olması, iş güvencesinin olmaması nedeniyle daha fazla rol dışı performans sergiliyor olabilirler.

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanların istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar, özel üniversite hastanesi, özel hastane ve kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır. Abou Hashish (2017)’de yapmış olduğu çalışmada, özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek algısı diğer hastanelere göre yüksek olduğu bildirilmiş olup bu bulgu araştırmamızla benzerlik göstermektedir. Özel hastanelerde hemşireleri kurumda tutabilmek için örgütsel destek imkanlarının artırabilme imkanı bulunması kamu hastanelerinde tüm hemşirelerin belirli haklardan yararlanıyor olması bunun nedenini oluşturmuş olabilir.

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanların istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin yönetici desteği ölçeğinden aldıkları puanlar, özel üniversite hastanesi, özel hastane ve kamu üniversitesi hastanesinde görev yapan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır. Hemşireler, yönetimin hızlı değişmesi nedeniyle

yönetici desteğini hissetmiyor olabilirler. Araştırmanın yapıldığı dönemde hastanelerin bulunduğu koşullara (örneğin hastanelerin performans denetiminde olmaları, yaşanan yönetsel sıkıntılar, hiyerarşik yapı gibi) göre bu sonuç çıkmış olabilir.

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin çalışma arkadaşları desteği ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ulusoy ve Ecevit Alpar (2013)'deki hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin dayanışma durumlarının çalıştıkları kurumlara göre farklılık göstermediğini bildirmişlerdir. Bu bulgu araştırmamızla benzerlik göstermektedir.

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin iş performansı ölçeği “görev performansı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Özel üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin görev performansı alt boyutundan aldıkları puanlar, kamu üniversitesi hastanesi ve devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Aynı şekilde özel hastanede çalışan hemşirelerin görev performansı alt boyutundan aldıkları puanlar, kamu üniversitesi ve devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Kamu kurumlarında görev yapan hemşirelerin tabi olduğu devlet memurları kanununa göre, hemşirelere görevlerini yapmadıkları takdirde uygulanacak yaptırımlar belirli olduğu için özel hastanelerde çalışan hemşirelerin performansa dayalı çalışıyor olmaları ve işten çıkarılmalarının daha kolay olması nedeniyle bu sonuç çıkmış olabilir.

Çalışılan kuruma göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Özel üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin psikolojik iyi oluş puanı, kamu üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Alınan ücret, performans göstergelerinin farklılık göstermesi, özel hastanelerde hasta sayısının az olması dolayısıyla bakım verilen hasta sayısının az olması bu sonucun ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir.

Çalışılan kliniğe göre hemşirelerin örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği ölçeklerinden aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırmanın bu bulgusu, çalışılan birim değişkeninin hemşirelerin örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği algılama düzeylerinde anlamlı bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Hastanelerde hasta yoğunluğunun fazla olması, hemşire eksikliği, fazla mesai gibi nedenler sonucunda hem dahiliye hem

de cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin destek algılarında böyle bir sonuç çıkmış olabilir.

Çalışılan kliniğe göre hemşirelerin iş performansı ölçeği “bağlamsal performans” ve “görev performansı” alt boyutlarından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırmada, çalışılan birim değişkeninin hemşirelerin iş performansı sergileme düzeyinde anlamlı bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Araştırmada çalışılan klinik olarak dahili klinikler ve cerrahi klinikler şeklinde iki grup ele alınmıştır. Sonraki çalışmalarda, yoğun bakım, servis, ameliyathane, poliklinik gibi alt ayrımlara gidilerek çalışılan kliniğin iş performansı üzerinde etkisi incelenebilir. Dahili klinikler içerisinde cerrahi klinikler gibi yoğun çalışılan birimlerin (hematoloji vb) bulunması, cerrahi birimlerde de dahili birimler gibi genel olarak iş yoğunluğunun daha az olduğu, ani gelişen olayların daha az görüldüğü birimlerin de bulunması, çalışılan kliniklerin daha ayrıntılı incelenmesi araştırmanın sonuçlarının kontrolü açısından yararlı olacaktır. Her iki klinikte de benzer performansı gösteren hemşirelerin olduğu düşünülmektedir.

Çalışılan kliniğe göre hemşirelerin psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Araştırmada, çalışılan birim değişkeninin hemşirelerin psikolojik iyi oluş düzeyinde anlamlı bir belirleyici olmadığını göstermektedir. Araştırmada çalışılan kliniklerin sadece dahili ve cerrahi klinikler olarak iki grup olarak ele alınması nedeniyle bu sonucun oluştuğu düşünülmektedir.

5.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada aracı etkiyi belirleyebilmek için Sobel testi kullanılmıştır.

Baker ve ark. (1996)'da yapmış oldukları bir çalışmada, örgütlerde var olan desteğin etkisinin destek sağlayan kişiye ve destek türüne göre değiştiği, destek algısının ve kontrolün ise mesleki stres sürecini anlamada önemli olduğunu ortaya koymuştur. Sosyal desteği ölçmek önemlidir. Çünkü hemşirelerin mesleki memnuniyeti ve kariyer tutumu, mesleki uygulama davranışlarını ve yüksek kaliteli hasta bakımını destekleyen çalışma ortamı faktörlerinin algılanması ile ilgilidir (Laschinger, Zhu ve Read, 2016: 656). Bu nedenle sağlık ve iş doyumuna etkisini değerlendirilirken destek türlerinin birleşik yapıdan ziyade ayrı ayrı değerlendirilmesi önerilmektedir.

5.4.1. Algılanan Yönetici, Çalışma Arkadaşları, Örgütsel Destek Algısı ve İş Performansı

Araştırmada örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlar diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Wang ve Tsai (2014)'de Tayvan'daki beş hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada meslektaşlardan gelen sosyal destek (yönetici desteği, örgütsel destek ve çalışma arkadaşları desteği) ile iş performansı arasında pozitif yönlü zayıf ilişki, yönetici desteği ile iş performansı arasında ise pozitif yönlü (Azman ve ark. 2009; Wang ve Tsai 2014) bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Wang ve Tsai'ye göre hemşirelere yeterli destek sağlanması durumunda hemşirelerin mesleki yeteneklerini tam olarak kullanmalarını ve böylece sunulan bakımın kalitesinin yükselmesine yardımcı olacağını ifade etmiştir (Wang ve Tsai, 2014:204). Alparslan, Can ve Oktar (2014:124)'nın çalışmasında algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme aracılığıyla yardım etme davranışıyla ilişkili olduğu, örgütün çalışanlara faydalı olacak davranışı sergilemesi durumunda örgüt ve diğer çalışma arkadaşlarının yararına olacak davranışlar sergilediği bildirilmiştir. Poulsen ve ark. (2016)'nın Avusturalya'da bulunan sağlık çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada çalışma arkadaşları ve yönetici desteği ile iş sorumlulukları arasında pozitif ilişki olduğunu bildirmiştir.

Van Daalen ve ark. (2006)'da yapmış oldukları çalışmada, çalışma arkadaşlarından gelen destek ile aile yaşamı kaynaklı iş çatışması arasında ilişki olduğu bildirilmiştir.

Alparslan ve ark. (2014) sosyal değişim kuramına dayanan örgütsel destek algısı temelde örgüt ve çalışanların arasındaki ilişkilerin örgüt yararına olarak karşılıklı zorunluluğuna dayandığını bildirmiş ve hastane çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında sosyal değişim kuramını destekler sonuca ulaşmışlardır. Bu sonuca göre örgütsel destek düzeyinin artması örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkileyerek çalışanların birbirlerine destek verme davranışını ortaya koyduğunu bildirmişlerdir.

Laschinger, Nosko, Wilk ve Finegan (2014)'de Kanada'daki 49 hastane biriminden 545 hemşireyle yapmış oldukları bir çalışmada, mesleki hemşirelik uygulamaları için algılanan birim desteğinin hemşirelerin birimin etkinliği ile ilgili paylaşılan algılarını etkilediğini ve ayrıca bireysel hemşire iş doyumunu ile de güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bildirmişlerdir.

Eşkin Bacaksız (2016) yılında İstanbul ilinde bir üniversite hastanesinde görev yapan 336 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada, algılanan örgütsel destek, örgütsel erdemliliğin çalışan performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisinde tam aracılık rolü üstlendiğini bildirmiştir.

Xerri (2012)'nin 104 hemşire ve 12 yönetici hemşire ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, lider üyeliğin değişimi ile hemşirelik çalışanlarının yenilikçi davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir.

5.4.2. Algılanan Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısı, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş

Araştırmada örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüş olup diğer bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Leineweber ve ark. (2014)'de yapmış oldukları bir çalışmada hemşirelere verilen desteğin hemşirelerin zihinsel sağlıkları için önemli olduğunu hemşirelere sağlanan desteğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma riskini azalttığını bildirmiştir.

Sarwar ve Khalid (2015)'de hemşireler üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada hemşirelere sağlanan destek algıları ile iyilik hali arasında pozitif ilişki olduğunu bildirmiştir. Bobbio ve ark. (2012)'de yapmış oldukları bir çalışmada, algılanan örgütsel destek ile duygusal tükenme ve sinizm arasında negatif ilişki ve algılanan örgütsel desteğin, duygusal tükenme ve sinizme etkisinde, örgüte güvenin aracılık rolü olduğunu raporlamışlardır.

Laschinger ve ark. (2006) algılanan örgütsel desteğin nedenlerini ve sonuçlarını incelediği çalışmasında örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi tutumlar ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu, algılanan örgütsel desteğin çalışanların bazı sağlık sonuçlarını etkilediğini, çalışanların sağlık sonuçlarından, fiziksel semptomlar ve duygusal tükenme ile negatif, enerji düzeyi ile pozitif ilişkili olduğunu bildirmiştir.

Ariapooran (2014)'de İran'da bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışma arkadaşlarından daha fazla destek alan hastane hemşirelerinde tükenmişlik ve merhamet yorgunluğunun daha düşük olduğunu bildirmiştir.

Lin, Probst ve Hsu (2010)'da psikiyatri hemşireleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada yönetici ve çalışma arkadaşları desteği alan hemşireler ekip iklimini

güvenilir, işbirlikçi ve tutarlı olarak algıladıklarını bildirmiştir. Araştırmada örgütsel destek, çalışma arkadaşları desteği ve yönetici desteği psikolojik iyi oluşu etkileyerek iş performansı üzerinde etkili olmuştur. Muhtemelen bu tez çalışmasındaki hemşirelerde iş ortamında karşılaştıkları destek sayesinde kendilerini iyi hissetmiş işbirlikçi bir tutumla çalışarak performanslarını artırmışlardır. Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook (2008) yılında 530 hemşire üzerinde yapmış oldukları çalışmada olumlu örgütsel etkilerin, toplu olarak iş hayatı çatışmalarını ve dolayısıyla psikolojik ve fiziksel sağlıkta iyileşme sağladığını belirtmişlerdir. Ayrıca yönetici desteği ile çalışma ortamı ve psikolojik iyilik hali üzerindeki kontroller arasında önceden tahmin edilmemiş doğrudan bağlantılar olduğunu bildirmişlerdir.

Na Puah ve ark.(2016)'da mühendisler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ile çalışanların güvenlik ve sağlık sorunları arasında ilişki bulmuştur. Bu çalışmada ayrıca yönetici desteği algısı çalışanların sağlığı ve hastalığı ile ilgili şikayet davranışlarında en güçlü etkiyi göstermiştir.

Burke ve ark. (2012)'de İspanya'daki hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada yönetici, çalışma arkadaşları ve ailelerinden destek gören hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğunu bildirmiştir.

Yıldırım ve Aycan (2008)'de yapmış oldukları bir çalışmada algılanan yönetici desteği, örgütsel destek ve eş desteğinin tükenmişlik, iş doyumu, yaşam doyumu ve depresyonu, Rodwell ve Munro (2013) yılında 226 hemşire üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada desteğin ve örgütsel adaletin, psikolojik iyi oluş ve iş doyumunu etkilediğini bildirmişlerdir.

Wu, Ge, Sun, Wang ve Wang'ın (2011) Çinli kadın hemşireleri içeren bir çalışmada meslektaşlardan ve aileden gelen sosyal desteğin yaşam memnuniyetinde doğrudan arabulucu etkiye sahip olduğu, daha yüksek sosyal destek alan psikiyatri hemşirelerinin depresyon düzeyinin düşük olduğu bildirilmiştir Sosyal desteğin psikolojik iyi oluşun belirleyicileri arasında olduğunu vurgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Orgambidez-Ramos ve de Almeida, 2017:41).

Aronsson ve ark. (2017)'de 25 yayın içeren sistematik incelemede düşük işyeri desteği ile artan duygusal tükenme arasında orta derecede güçlü kanıtlar olduğunu bildirmişlerdir.

Brunetto ve ark. (2013)'de yapmış olduğu bir çalışmada, hemşirelerin bağlılıklarını ve ayrılma niyetlerinin yönetici-hemşire ilişkileri, ekip çalışması ve psikolojik iyi oluşlarının etkilediğini bildirmişlerdir.

Aube ve arkadaşlarının (2009:360) yaptığı bir çalışmada çalışanların birbirleriyle işbirliği içerisinde olmamaları çalışanların psikolojik iyi oluşlarını etkileyebildiği bildirilmiştir.

Yöneticiden alınan yüksek desteğin, hemşirelerde iş ve aile çatışmasını azaltmaya yardımcı olacağı (Wan Rashid, Omar, Nordin ve Ismail, 2012) çalışma arkadaşları desteği ve destekleyici yönetimin iş ve aile çatışmasını azaltabileceği (Cortese, Colombo ve Ghislieri, 2010) bildirilmiştir. Blanch ve Aluja (2012)'de 343 İspanyol çalışanı üzerinde yapmış oldukları çalışmada, yeterli bir yönetici destek algısının, iş aile kaynaklı çatışma seviyelerini hafiflettiği ve daha sonra tükenmişliği azalttığını bildirmişlerdir.

Van Doorn ve ark. (2016)'da Nijeryadaki hemşire grubuyla yapmış oldukları bir çalışmada, çalışma arkadaşları desteğinin duygusal tükenme ile önemli ölçüde korelasyonuna rağmen çalışma arkadaşları desteğinin duygusal tükenmeyi öngörmediği bulunmuştur.

Tansky ve Cohen (2001)'de hastane yöneticileri üzerinde yaptığı bir çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmaya göre, örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkisi vardır.

Weigl ve ark. (2016)'da hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada yönetici desteğinin yüksek ve iş yükü ne kadar düşükse çalışanlarda tükenmişlik ve depresyon azalmakta, yönetici desteği az olduğu ve iş yükünün fazla olduğu çalışanlarda tükenmişlik ve depresyon görülme olasılığının arttığı bildirilmiştir. Sundin, Hochwalder, Bildta ve Lisspers (2007)'de İsviçre'de 1561 hemşire üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ile tükenmişlik arasında ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Aynı çalışmada, yönetici desteğinin sadece duygusal tükenmeye neden olduğunu vurgulamışlardır. Psikolojik ihtiyacın düzeyi ne kadar fazlaysa duygusal tükenmişlik de o kadar fazla olduğu, duygusal ihtiyaçların yüksek düzeyde olması ile de kişisel başarı ile işi gerçekleştirme arasında güçlü bir ilişki olduğunu raporlamışlardır.

Escribà-Agüir ve Pérez-Hoyos (2007)'de psikolojik ihtiyaçlara, zorunluluklara maruz kalma, hemşirelerde ve doktorlarda zinde olmama hali, kötü mental sağlık ve tükenmişlik ile kendini göstermektedir. Ayrıca, doktorlarda iş kontrolü ve çalışma arkadaşları desteğinin düşük olmasına bağlı olarak psikolojik iyi oluşun düşük görüldüğü, yönetici desteğinin az olması ise doktorlarda mental sağlığın bozulmasına, hemşirelerde ise duygusal tükenmişliğe sebep olduğu da bildirilmiştir.

5.4.3. Psikolojik İyi Oluş ve İş performansı

Kurtessis ve ark. (2017)'de yapmış olduğu meta analiz çalışmasında, örgütsel destek algısının sonuçları olarak, rol performansı, psikolojik iyi oluş yer almaktadır (1859). Literatürde algılanan örgütsel destek ile çalışan organizasyon ilişkisinde merkezi bir rol oynadığı ve çalışanların psikolojik iyi oluşlarını ve örgütü olumlu yönlendirmede önemli etkileri olduğu ortaya konmuştur (Kurtessis ve ark. 2017:1881).

Akbaş Tuna ve Boylu (2016)'da turizm sektöründe yapmış olduğu çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin işe ilişkin olumlu duygusal iş halini olumlu etkilediği, işe ilişkin olumsuz duyguları negatif etkilediği görülmüştür. Ayrıca işe ilişkin olumlu duygusal iyi oluş halinin, üretkenlik karşısı iş davranışlarını (hırsızlık, geri çekilme, kötü davranma gibi) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği bulunmuştur. Ancak araştırmada hemşirelerde psikolojik iyi oluşun bağlamsal iş performansını etkilediği görülmüştür.

Emhan ve ark. (2013) çalışmasında yönetici desteğinin örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkiye aracılık yaptığı bildirilmiştir.

Alessandri ve ark., (2017)'de işçiler üzerinde yapmış oldukları çalışmada işlerinden memnun olan çalışanların memnuniyet düzeyi düşük olan çalışanlardan daha fazla iş performansı gösterdiklerini bildirmiştir.

Brunetto ve ark. (2016)'da Avustralya'da beş hastanede görev yapan hemşireler üzerinde yapmış oldukları bir çalışmada, örgütsel destek algısının, kendine güven, kişisel etkinlik, umut dolu olma, esneklik ve olumlu bakış gibi psikolojik iyi oluş hallerini ifade eden unsurları arttırarak hemşirelerin performansını arttırmada etkili olduğu bildirilmiştir.

Wong ve Laschinger (2012)'de yapmış olduğu bir çalışmada liderlik türlerinden olan otantik liderliğin hemşirelerin yapısal güçlendirme (yetkilendirme) algısını olumlu etkileyerek iş performansı ve iş doyumunu arttırdığı gösterilmiştir. Ayrıca çalışma

ortamlarının, bilgiye, kaynaklara, yönetici desteğine, öğrenme ve kendini geliştirme fırsatlarına ulaşılabilir olması hemşirelerin görevlerini yerine getirmede hemşireleri güçlendirmekte olduğu vurgulanmıştır.

Wrihgt ve Cropanzano (1997)'de eğitim çalışanları örnekleminde, psikolojik iyi oluşun iş performansı ile ilişkili olduğu, mutlu olan çalışanların daha yüksek performans gösterdikleri bildirilmiştir. Mihail ve Kloutsiniotis (2016)'in hastanelerde çalışanlarda yüksek performansı içeren iş sistemlerinin işle ilgili iyi oluşta etkisini inceleyen bir çalışmada bu sistemlerin çalışanların duygusal tükenmeyi azalttığı, çalışanların işe kendilerini vermelerini ve iş doyumunu arttırdığı bildirilmiştir. Bahsedilen çalışmalar nedeniyle çalışmadan elde edilen bulguların iş performansı ile psikolojik iyi oluşun karşılıklı etkileşime neden olabileceğini düşündürmektedir. Daha sonra yapılacak olan detaylı çalışmalar bu ilişkiyi daha belirgin hale getirebilir.

Çalışma örneklemindeki hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre model değerlendirildiğinde; Özel üniversite örneklem grubunda modele bakıldığında, çalışma arkadaşları desteği puanı ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun tam aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek puanı ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun kısmi aracı etkisinin olduğu, örgütsel destek puanı ve çalışma arkadaşları desteği puanı ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Yönetici desteği ile bağlamsal ve görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluş skorunun aracı etkisi gözlenmemiştir.

Özel hastane örnekleminde; çalışma arkadaşları desteği puanı ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek puanı ve yönetici desteği puanı ile bağlamsal iş performansı, örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği puanı ile görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluş skorunun aracı etkisi gözlenmemiştir.

Kamu üniversitesi örnekleminde ise; çalışma arkadaşları desteği puanı ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek puanı ve yönetici desteği puanı ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluş skorunun aracı etkisi gözlenmemiştir. Çalışma arkadaşları desteği puanı ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel

destek puanı ve yönetici desteği puanı ile görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluş skorunun aracı etkisi gözlenmemiştir.

Kamu hastaneleri örneklemeine bakıldığında ise; çalışma arkadaşları desteği puanı ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun tam aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek puanı ile bağlamsal iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel destek puanı ve çalışma arkadaşları desteği puanı ile görev iş performansı ilişkisi üzerine psikolojik iyi oluş skorunun kısmi aracı etkisinin olduğu saptanmıştır. Yönetici desteği puanı ile bağlamsal ve görev iş performansı ilişkisi üzerine ise psikolojik iyi oluş skorunun aracı etkisi gözlenmemiştir. Araştırma modelinin hastaneler arasında farklılık göstermesinin nedeni, özel, kamu, üniversite hastanesi, ve özel üniversite hastanelerinin bağlı olduğu kanun, yönetmeliklerinin farklı olması, hastaneler arası işleyişlerinin farklılık göstermesi neden olmuş olabilir.

Tablo 5-1: Araştırma Hipotezleri ve Sonuçlar

Hipotezler		Sonuçlar
H1	Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile yönetici, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısı, psikolojik iyi oluş ve iş performansı (bağlamsal ve görev alt boyutları) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.	Kısmen Kabul
H2	Yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısı, psikolojik iyi oluş ve iş performansı (bağlamsal ve görev alt boyutları) arasında anlamlı düzeyde ilişki vardır.	Kısmen Kabul
H3	Hemşirelerin, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algıları psikolojik iyi oluşlarını pozitif yönde etkiler.	Kabul
H4	Hemşirelerin, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algıları iş performansını pozitif yönde etkiler.	Kısmen Kabul
H5	Hemşirelerin, yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısı psikolojik iyi oluşlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Kısmen Kabul
H6	Hemşirelerin psikolojik iyi oluşları, yönetici, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısı ve iş performansı (bağlamsal ve görev alt boyutları) üzerindeki etkisine aracılık eder.	Kısmen Kabul

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda;

- Hemşirelerin örgütsel destek algısının orta düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin çalıştıkları örgütlerinden orta düzeyin üzerinde yönetici desteği algıladıkları,
- Hemşirelerin çalıştıkları örgütlerinden orta düzeyin üzerinde çalışma arkadaşları desteği algıladıkları,
- Hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarının iyi düzeyde algıladıkları,
- Örgütsel destek algısının hemşirelerin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilemediği,
- Hemşirelerin iş performanslarını iyi düzeyde değerlendirdikleri,
- Araştırmada yer alan beş kavram arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu,
- Örgütsel destek algısının hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği,
- Hemşirelerin psikolojik iyi oluşları iş performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği,
- Psikolojik iyi oluş ile algılanan örgütsel desteğin iş performansı üzerindeki etkisine aracılık ettiği,
- Psikolojik iyi oluş ile algılanan çalışma arkadaşları desteğinin iş performansı üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiği,
- Psikolojik iyi oluş ile algılanan yönetici desteğinin iş performansı üzerindeki etkisine aracılık etmediği,
- Modelin hastanelere göre ayrı ayrı irdelenmesi sonucunda hastaneler arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğinin örgütsel açıdan önemli bir belirleyici olarak dikkate alınması yararlı olacaktır. Örgüt ve çalışanlar açısından ise kaliteli hasta bakımı, örgütsel verimlilik gibi çalışan performans çıktılarına ulaşmak için destek mekanizmalarının öneminin farkına varılması gereklidir. Çünkü yazında destek mekanizmalarının çalışan performansı ile ilişkisi bulunmaktadır. Aynı zamanda

Çalışanların desteklenmesi ve onların iyiliğine önem verildiğini hissetmesi gereklidir. Sağlık bakım örgütlerinde bu ilişkilere dikkat edilmesi ve destekleyici yönetim tarzlarının benimsenmesi önerilir.

Yapılan çalışmaların irdelenmesi sonucunda, pek çok kavram arasında kimi zaman aracılık kimi zaman düzenleyici etkisi olan algılanan örgütsel desteğin yanında yönetici desteği ve çalışma arkadaşları destek algısı, psikolojik iyi oluş kavramlarının hemşirelik açısından detaylı olarak irdelenmesi, ilişkili olduğu kavramların daha iyi bilinmesi önemlidir. Özellikle ulusal yazında hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile birçok çalışmaya ulaşılabilse bile yönetici, çalışma arkadaşları destek algısı sosyal destek kavramı adı altında irdelenmiş olup ayrı ayrı incelenmediği, psikolojik iyi oluşa ait hemşirelik çalışmalarının yazında az olduğu görülmektedir. Bunun nedenlerinin derinlemesine görüşmelerle ortaya çıkarılması önemli olabilir. İleriki araştırmalarda araştırmacıların bu konulara odaklanması önerilebilir. Psikolojik iyi oluş ve iş performansı üzerine örgütsel desteğin etkisi olduğu bu çalışmada gösterilmesine rağmen iş performansı ve psikolojik iyi oluşu etkileyen diğer iş ve iş dışı değişkenlere modelde yer verilerek çalışma daha büyük grupla tekrarlanabilir. Ayrıca rgtsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine psikolojik iyi oluşun aracı ya da düzenleyici etkisine ait yazında çalışmalara rastlanılmamış olması nedeniyle bu konuda detaylı araştırmaların yapılması önerilebilir.

Hastanelerde yönetici hemşirelerin, hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarını, çalışma ortamlarında ve hemşirelerin yapmış oldukları hizmet karşılığında mutlu olmalarını ve yüksek iş performansı gösterebilmeleri için yeterli destek tedbirleri alması önerilebilir. İşe yeni başlayan hemşireler için çalışma arkadaşlarının, yöneticilerinin ve örgütün destek sağlaması da hemşirelerin kendini iyi hissederek ve örgütte kalmalarını sağlayacaktır.

Hemşirelerin, hasta bakımı kalitesinin ve erken evrede mesleki devamlılığını etkileyen, mesleki uygulama davranışlarına katılma becerilerini algılama yeteneklerine, örgütsel, yönetici, çalışma arkadaşları tarafından destek vermenin önemini, hemşirelerin psikolojik iyi oluşları açısından da değerlendirilmesi ve bu doğrultuda hemşirelere sağlanan desteğin iş performans çıktılarına olumlu katkı sağlaması açısından önemlidir. Sonuçlar; mesleki uygulama davranışlarına katılımın, hemşire çalışma ortamlarının hemşire ve hasta sonuçlarını etkilediği ve yeni gelenlere mesleğe devam etmesine katkıda bulunan bir mekanizma olduğu fikrini desteklemektedir. Sağlık hizmetleri veren

örgütlerde çalışan hemşirelerde algılanan destek, iş tutumlarının, sağlığın ve iyi oluşun belirleyicileri arasındadır. Çalışılan örgüt tarafından hemşirelere sağlanan olumlu destekleyici (yönetici, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek) ilişkiler, örgütlerde çalışanlara sağlanan yeterli kaynaklar ve başkaları tarafından teşvik ve özyeterliliğe ilişkin algıların geliştirilmesi çalışanların umutlarını geliştirebilir. Bu durumda hemşirelerin psikolojik iyi oluşları ve örgütüne bağlılıkları artacak olup hasta bakım kalitesi, çalışan verimliliği, hasta memnuniyeti de buna ek olarak artacaktır.

Wang ve Tsai (2014)'nin çalışmasında belirttiği gibi, yeni başlayan hemşirelerin rehberlik çalışmaları ile çalışma ekibine mümkün olduğunca uyum sağlamasını, çalışma arkadaşları ile duygusal destek ağı oluşturmalarına yardımcı olmaları önerilir. Hemşireler arasındaki oluşturulacak destek grupları, rehber hemşireler, mentorluk gibi önlemler iş performansını iyileştirebilir ve kurumdan ayrılmaları önleyebilir.

Hastaneler, hemşirelerin mesleki örgütsel komitelere katılması, araştırma yapmaları, konferanslara katılmaları gibi bireylerin mesleki geliştirme aktivitelerinin desteklenmesini sağlamalıdır. Hastanelerin sağlamış olduğu bu gibi aktiviteler aktif öğrenmeyi sağlayarak çalışanların kişisel gelişimine destek olmaktadır. Bunlar, örgütün hemşirelere olan desteğini algılamalarını sağlayabilecek uygulamalar olarak değerlendirilebilir.

Hemşireler arasında resmi ya da gayri resmi ağların oluşturulması çalışma arkadaşları desteğinin geliştirilmesi için yararlı olabilir.

Örgütsel davranış açısından, çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin iş performansını psikolojik iyi oluş aracılığı ile etkilediği göz önüne alındığında öncelikli olarak mevcut durumun ve geliştirilmesi gereken unsurların belirlenmesi yararlı olabilecektir. Yöneticilerin katılımcı ve demokratik liderlik tarzları, iletişim ve geribildirim becerileri örgütsel desteğin geliştirilmesinde önemli unsurlardır.

Yöneticiler için; sağlık çalışanlarına yönelik destekleyici bir çalışma kültürünün destekleyen bir ortam sağlamak, iyi bir iletişim ve liderlik becerilerinin geliştirilmesi önerilebilir. Yönetici hemşireler, hemşireler ile olumlu ilişkiler kurmalı ve geliştirmelidir.

Hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarının hasta çıktılarını etkilemesi nedeniyle hemşirelerin tutum ve davranışlarına yön veren davranışların farkına varılması ve psikolojik iyi oluşlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi önerilir.

Hemşirelerin çeşitli kaynaklardan aldıkları desteğin iş performansı dolayısıyla hasta çıktısına etkisi yakından takip edilmelidir ve bu etkiyi olumlu yapabilecek uygulamaların tümü uygulanmaya çalışılmalıdır.

Yönetici hemşirelerin, hemşirelere daha çok eğitim imkanı sağlamaları ve hemşirelere desteklerinin daha fazla olması için onları teşvik edecek danışmanlık uygulamaları önerilir.

İnsanların davranışlarına etki eden faktörlerden biride kültürdür. Çalışma ortamlarında farklı kültürlerden birçok çalışanın olduğu düşünülürse, kültürlerarası ya da farklı gruplarla bu tür çalışmaların yapılması yararlı olabilir.

Bu araştırma, yönetici, çalışma arkadaşları, örgütsel destek algısı, psikolojik iyi oluş ve iş performansının bir arada irdelendiği çalışmalar bulunmaması ve literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir. Ayrıca, hemşireler ve diğer meslek grupları üzerinde yönetici desteği, çalışma arkadaşları ve örgütsel destek algısının hemşirelerin iş performansı üzerine etkisinde psikolojik iyi oluşun aracı rolünü inceleyen çalışmalara da rastlanılmamıştır.

Tüm yukarıda vurgulanan önerileri gerçekleştirirken uygulamaların Türk kültür ve alt kültürleriyle uyumlu olması bu uygulamaların başarısını arttıracaktır.

KAYNAKLAR

Abou Hashish, A. E. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 24 (2), 151–166.

AbuAlRub, A.F., (2004). Job stress, job performance and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36:1, 73-78.

AbuAlRub, R.F. (2010). Work and non-work social support and intent to stay at work among Jordanian hospital nurses. *International Nursing Review*, 57, 195–201.

Agarwal, M., Sharma, A. (2011). Effects of hospital workplace factors on the psychological well-being and job satisfaction of health care employees. *Journal of Health Management* 13(4), 439–461.

Ahmad, N. L., Yusuf, A.N.M., Shobri, N.D.M., Wahab, S. (2012). The relationship between time management and job performance in event management. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 65, 937 – 941.

Akal, Z. (1992). İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: Çok yönlü performans göstergeleri. *Millî Prodüktivite Merkezi yayınları*, Sayı. 473, Baskı, 1-463.

Akbaş Tuna, A., Boylu, Y. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işe ilişkin duyuşsal iyi oluş halinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (4), 505-521.

Akçakaya, M. (2004). Personelin verimliliğinde motivasyonun etkisi: Keçiören belediyesi örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 187-214.

Akdoğan, A., Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.

Akın, A., Demirci, İ., Yıldız, E., Gediksiz, E., ve Eroğlu, N. (2012). The short form of the scales of psychological well-being (SPWB-42): The validity and reliability of the Turkish version. Paper presented at the International Counseling and Education Conference (ICEC 2012), May, 3-5, İstanbul, Turkey.

Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş-aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerine etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.

Akkoç, İ. Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1), 105-135.

Aksoy, C, Arslan, V. (2016). Çalışan-yönetici ilişkisi bağlamında önemli bir paradigma: Yönetici desteği. *International Journal of Social Academia*, 1 (1), 56-67.

Al Shaar, M.E., Khattab, A.S., Alkaied, N.R., Manna, Q.A. (2015). The effect of top management support on innovation: the mediating role of synergy between organizational structure and information technology. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 4, Issue.2, 499-513.

Alessandri, G., Borgogni, L. (2017). A dynamic model of the longitudinal relationship between job satisfaction and supervisor-rated job performance. *Applied Psychology: An International Review*, 66 (2), 207–232. doi: 10.1111/apps.12091.

Al-Homayan, M.A., Shamsudin, M.F., Subramaniam, C., Islam, R. (2013). The moderating effects of organizational support on the relationship between job stress and nurses' performance in public sector hospitals in Saudi Arabia. *Advances in Environmental Biology*, 7(9), 2606-2617.

Alizadeh. C.R., Cheraghalizadeh, R. (2015). The effect of organizational supports on job performance in construction projects. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Vol. 5, No. 6, pp. 86-91.

Alparslan, A. M., Çiçek, H., Soydemir, S. (2015). Birey-örgüt uyumunu güçlendiren öncül: İşyeri arkadaşlığı. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (32), 175-194.

Alparslan, M.A., Can, A., Oktar, F.Ö. (2014). Algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16 (2), s. 115-128, DOI: 10.4026/1303-2860.2014.0250.x.

Amarnehi, B. H., Raeda, A., A.R., Nawzat,A.,A.R. (2012). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15(5), 391–40.

Antoncic, B., Zorn, O. (2004). The mediating role of corporate entrepreneurship in the organizational support–performance relationship: An empirical examination. *Managing Global Transitions*, Volume 12, Number 1, pp.,5-14.

Ariani Wahyu, D. (2015). Relationship with supervisor and co-workers, psychological condition and employee engagement in the workplace. *Journal of Business and Management*, Volume 4, Issue 3, 34-47.

Ariapooran, S. (2014). Compassion fatigue and burnout in Iranian nurses: the role of perceived social support. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 19 (3), 279-284.

Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., Charlotte Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BioMed Central Public Health*, 17:264. DOI 10.1186/s12889-017-4153-7.

Arshadi, N. Hayavi, G. (2013). The effect of perceived organizational support on affective commitment and job performance: Mediating role of obse. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.

Aube', C., Rousseau, V., Morin, M. E. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.

Aydın Göktepe, E. (2016). Yeni kariyer tutumları, algılanan yönetici desteği ve işe tutkunluk arasındaki ilişki: Bir araştırma. Doktora Tezi, (Danışman: Prof.Dr. Aykut Berber), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

Azman, I., Ching Sieng, L.L., Ajis, N.M., Dollah, F.N., Boerhannoeddin, A. (2009). Relationship between supervisor's role and job performance in the workplace training program. *Scientific Annals of the "Alexandru Ioan Cuza" University of Iasi: Economic Sciences Series*. LVI, 237-238.

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

Bağcı, Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı:24, 58-72.

Bağcı, Z., Mohan Bursalı, Y. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi: Denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (10), 69-90.

Baker, E., Israel, B., Schurman, S. (1996). Role of control and support in occupational stress: An integrated model. *Social Sciences & Medicine*, 43 (7), 1145-115.

Bakker, B.A., Tims, M., Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65 (10), 1359-1378.

Baloyi, S. Van Waveren, C.C., Chan, K.Y. (2014). The role of supervisor support in predicting employee job satisfaction from their perception of the performance management system: A test of competing models in engineering environments. *South African Journal of Industrial Engineering*, 25 (1), 85-95.

Baron, R., M., Kenny, D., A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51:6, 1173-1182.

Befort, N., Hatstrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8 (1), 17-32.

Benlioglu, B., Baskan, G.A. (2014). The examination of the effect of perceived organizational support of university teaching staff on organisational commitment. *Mevlana International Journal of Education (MIJE)*, Vol. 4(2), pp. 37-51.

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

Bilgiç, R. (2010). İşe ilişkin tutumlar, iş rolü algıları ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi, Cilt 43, sayı 4*, s. 67-86.

Bitmiş, G.M. (2015). Algılanan örgütsel desteğin pozitif psikolojik kapasiteler üzerindeki etkisi: hemşireler üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), s.236-247.

Blanch, A., Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human Relations*, 65(7), 811–833.

Bobbio, A., Bellan, M., Manganelli, M.A. (2012). Empowering leadership, perceived organizational support, trust and job burnout for nurses: A study in an Italian general hospital. *Health Care Management Review*, 37(1), 77-87.

Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.

Broman, L.C. (1993). Social relationships and health-related behavior. *Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 16, No. 4, 335-350.

Brunetto, Y., Rodwell, J., Shacklock, K., Rod Farr-Wharton, R., Demir, D. (2016). The impact of individual and organizational resources on nurse outcomes and intent to quit. *The Journal of Advanced Nursing*, 72 (12), 3093–3103. doi: 10.1111/jan.13081.

Burke, J.R., Moodie, S., Dolan, S., Fiksenbaum, L. (2012). Job demands, social support, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Spain. *Esade Working Paper Series*, 233, 60-62.

Burke, R.J. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: The role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 23, 129-157.

Burmaoğlu, S., Polat, M., Meydan, C., H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişkisel analiz yöntemleri ve türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13:1, 13-26.

Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (15. Edn), Ankara, Pegem Akademi.

Carlson, D.S., Perrewé, P.L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of workfamily conflict. *Journal of Management*, 25, 513–540.

Cenkseven, F., Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 27(3), 43-65.

Ceylan, A., Ulutürk, H.Y. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.

Ceylan, K.A., Mat, Çelik, G., Emhan, A. (2015). Personel güçlendirmesi ve yönetici desteğinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 168-185.

Cirhinlioğlu, F.G. (2006). Üniversite öğrencilerinde utanç eğilimi, dini yönelimler, benlik kurguları ve psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkiler,

Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Clausen, T., Hogh, A., Gomes Carneiro, I. Borg, V. (2013). Does psychological well-being mediate the association between experiences of acts of offensive behaviour and turnover among care workers? A longitudinal analysis. *Journal of Advanced Nursing* 69(6), 1301–1313. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.06121.x.

Colakoğlu, U., Culha, O. Atay, H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: *Evidence from the hotel industry. Tourism and Hospitality Management, Vol. 16, No. 2*, pp. 125-150.

Cooper, H., Okamura, L., McNeil, P. (1995). Situation and personality correlates of psychological well-being: Social activity and personal control. *Journal of Research in Personality*, 29, 395-417.

Cortese, G.C., Colombo, L., Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses job satisfaction: the role of work–family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18, 35–43.

Cropanzano, R., Mitchell, M. S., (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31 (6), 874-900.

Çekmecelioğlu, G.H., Pelenk E. S. (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Kocaeli lastik işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KOSBED)*, 29: 143 – 164.

Çelik, M, Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.

Çetin, A., Alacalar, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt. 12, Sayı, 27*, ss.193-216.

Çoban, E.A. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1*, ss. 167-174.

Daniels, K., Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational Medicine*, 50 (5), 304-309.

Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Tsaousis, I., Bakker, B. A. (2014). Disentangling task and contextual performance. *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 13 (2): 59–69.

Demircan Çakar, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: “Algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.

Demirel, T.E. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, s. 220-241.

Demirhan, Y., Kula, S., Karagöz, G. (2014). İş Memnuniyeti Ve Yönetici Desteğinin Memurların Performansına Etkisi: Diyarbakır Özel Harekat Polis Birimi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), ss. 285-297.

Divinakumar, K. J., Shivram Bhat Pookala, Ram Chandra Das, (2014). Perceived stress, psychological well-being and burnout among female nurses working in government hospitals. *International Journal of Research in Medical Sciences*, 2(4):1511-1515.

Dogan, T., Totan, T., Sapmaz, F. (2013). The role of self-esteem, psychological well-bwing, emotional self-efficacy and affect balance on happines: A path model. *European Scientific Journal*, 9 (20), 31-42.

Dubreuil, P., Forest, J., Courcy, F. (2014). From strengths use to work performance: The role of harmonious passion, subjective vitality, and concentration. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 335-349

Duke, A. B., Goodman, J. M., Treadway, D. C., Breland, J. W. (2009). Perceived organizational support as a moderator of emotional labor outcomes relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, pp. 1013-1034.

Dunstan, A.D., MacEachen, E. (2013). Bearing the brunt. Co-workers' experiences of work reintegration processes. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23:1, 44-54.

Edwards, M.R., Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 9, No.1, pp.17-26.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, D.P., Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 1, 42-51.

Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L., Jones, J. R. (2004). Perceived organizational support. In J. A- M Coyle-Shapiro, L. M. Shore, M. S. Taylor, L. E.

Tetrick (Eds.), The employment relationship: Psychological and contextual perspectives, 206-225. Oxford, UK: Oxford University Press.

Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-59.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 500-507.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3):565-73.

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

Emerson, R. M., (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2: 335-362.

Emery, C. R., Barker, K. J. (2007). The effect of transactional and transformational leadership styles on the organizational commitment and job satisfaction of customer contact personnel. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11 (1), 77-90.

Emhan, A., Kula, S., Töngür, A. (2013). 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*, Cilt 31, Sayı 1, 53-69.

Erdem, H., Gökmen, Y. Türen, U. (2016). Psikolojik güçlendirme boyutlarının iş performansı üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Görgül bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 161-176.

Ergün, E., Sezgin Nartgün, Ş. (2017). Academicians' perceptions regarding supervisor support, co-worker support and life satisfaction. *European Journal of Education Studies*, Volume 3, Issue 1, 123-151.

Ertürk, A., Keskinilic Kara, S.B., Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.

Ertürk, M. (2013). Yönetim ve Organizasyon. Beta Yayınevi, 7. Baskı, İstanbul, ss. 1-369.

Escribà-Agüir, V., Pérez-Hoyos, S. (2007). Psychological well-being and psychosocial work environment characteristics among emergency medical and nursing staff. *Stress and Health* 23: 153–160.

Eşkin Bacaksız, F. (2016). Örgütsel erdemliliğin hemşirelerin örgütle özdeşleşme düzeylerine ve performanslarına etkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracı rolü. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim AD. Doktora Tezi. İstanbul.

Galletta, M., Portoghese, I., Coppola, C. R., Finco, G., Campagna, M. (2014). Nurses well-being in intensive care units: Study of factors promoting team commitment. *British Association of Critical Care Nurses*, 21 (3), 146-156.

Garcia-Alandete, J. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being? Analysis using the spanish versions of the purpose-in-life test and theyryff's scales. *The European Journal of Counselling Psychology*, Vol. 3(2), 89–98.

Gilbreath, B., Benson, P. (2004). The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being. *Work&Stress*, Vol. 18, No. 3, 1-12.

Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A.M., Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560-2571.

Gillet, N., Fouquereau, E., Huyghebaert, T., Colombat, P. (2016). Effects of perceived organizational support and job characteristic on job anxiety and burnout: the mediating role of psychological need satisfaction. *Psychologie Française*, 61: 73-81.

Giray, M. D. (2013). İş yeri desteği: Örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış. “İş, Güç” *Endüstri ilişkileri ve insan Kaynakları Dergisi*, www.isguc.org, 15 (3): 65-81.

Giray, M.D., Şahin, D. N. (2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 1-9.

Glarino, G.G., (2013). Strategic human resource management: Influences on perceived organizational support and job attitudes. *International Journal of Business and Social Sciences*, Vol.4, No. 12, pp.6-15.

Goodman, A.S., Svyantek, J.D. (1999). Person-organization fit and contextual performance do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Grant, S. Langan-Fox, J., Anglim, J. (2009). The big five traits as predictors of subjective and psychological well-being. *Psychological Reports*, 105, 205-231.

Guan, X., Sun, Y., Zhao, L., Luan, Y., Fan, L. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 1-10. [http://www. Biomedcentral.com/1472-6920/14/50](http://www.Biomedcentral.com/1472-6920/14/50). (Erişim Tarihi: 20 Mart 2017).

Gutierrez, P.A., Candela, L.L., Carver, L. (2012). The structural relationship between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68 (7), 1601-1614.

Harris, J. I., Winkowski, A.M. ve Brian, E. E. (2007). Types of work place social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56, 151-156.

Hayran, M., Hayran, M. (2011). *Sağlık Araştırmaları İçin Temel İstatistik (1. Basım)*. Ankara: Art Ofset Matbaacılık Yayıncılık Organizasyon.

Hayton, C.J., Carnabuci, G., Eisebergeri R. (2012). With a little help from my colleagues: A social embeddedness approach to perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 235–249.

Hori, M. (2010). Gender differences and cultural contexts: psychological well-being in cross-national perspective. Dissertation for the degree of doctor of philosophy, Louisiana State University, Louisiana, USA.

Huang, H., Wu, K., Wang, M., Tang, P. (2015). Moderating the effect of supervisor support on work to family conflict and burnout relationship. *Ethno Med*, 9(2), 263-278.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1 (2), 137–164.

Hussein Ramadan, F., Aly Yakout, R. (2017). Psychological Well-being and communication styles among medical-surgical nursing students. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, Volume 6, Issue 1, Ver. IV, pp. 75-85.

Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12:1, 159-174.

Ibrahim, I. H. (2014). The relationship between job stress, co-worker support and organization-based self-esteem: A survey across different occupations. *International Refereed Research Journal*, Vol. V, Issue. 2, pp.69-78.

Ismail, A., Suhaimi, F. F., Bakar, A. R., Alam, S. S. (2013). Job stress with supervisor's social support as a determinant of work intrusion on family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management JIEM*, 6:4, 1188-1209.

Işığçık, E. (2008). Performans ölçümü, yönetimi ve istatistiksel analizi. *Ekonometri ve İstatistik*, Sayı:7, ss. 1-23.

İplik, E., İplik, F. N., Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, ISSN 1307-9832, 6:12, 109-122.

Jankingthong, K., Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities and Arts*, 12 (2), 115-127.

Jawahar, I. M., Carr, D. (2007). Conscientiousness and contextual performance: the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member Exchange. *Journal of Managerial Psychology*, 22:4, 330-349.

Kale, E. (2015). Lider desteği ve iş arkadaşları desteğinin iş performansı üzerine etkileri: İş tatmini ve yaşam tatmininin aracı rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Yıl. 7, Number 14, ISSN. 1307-9832, s. 103-120.

Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.

Karacaoğlu, K., Köktaş, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin aracı rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 119-127.

Karakaya, A., Ay Alper, F. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt, 31, No. 1, 55-67.

Kelloway, E. K., Turner, N., Barling, J., Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: the mediating role of employee trust in leadership. *Work&Stress*, Vol. 26, No. 1. 39-55.

Keyes, C.L., Shmotkin, D., Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6):1007-22.

Kirkcaldy, B., Furnham, A. F., Siefen, R. G. (2010). The effects of gender on physical and psychological well-being and life satisfaction among an adult population. *International Journal of Child Health and Human Development*, 3(3), 307-320.

Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, 9. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Koopmans, L., Bernaards, M. C., Hildebrandt, H. V., Schaufeli, B. W., De Vet, C. W. H., Van Der Beek, J.A. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance (A Systematic Review). *American College of Occupational and Environmental Medicine (JOEM)*, Vol. 53, No. 8, pp. 856-866.

Kurtessis, N. J., Eisenberger, R., Ford, T. M., Buffardi, C.L., Stewart, A. K., Adis, S.C. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, XX(X), 1-31.

Kutlar, A., Gülcü, A., Karagöz, Y. (2004). Cumhuriyet üniversitesi fakültelerinin performans değerlendirmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5:2, 137-156.

Kwak, C., Chung, B., Xu, Y., Eun-Jung, C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 1292-1298.

Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), 22-32.

Laschinger, S.K.H., Nosko, A., Wilk, P., Finegan, J. (2014). Effects of unit empowerment and perceived support for professional nursing practice on unit effectiveness and individual nurse well-being: A time-lagged study. *International Journal of Nursing Studies*, 51, 1615–1623.

Laschinger, S.K.H., Purdy, N., Cho, J., Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29.

Laschinger, S.K.H., Zhu, J., Read, E. (2016). New nurses' perceptions of professional practice behaviours, quality of care, job satisfaction and career retention. *Journal of Nursing Management*, 24, 656–665.

Latif, S., Gulzar, A. (2011). The impact of organizational and supervisory support on survivors' organizational commitment after downsizing in telecom sector of Pakistan. *International Journal of Economics and Management*, Vol.1, No.5, pp. 55-61.

Leineweber, C., Westerlund, H., Chungkham, S.H., Lindqvist, R., Runesdotter, S., Tishelman, C. (2014). Nurses' practice environment and work-family conflict in relation to burnout: A multilevel modelling approach. *PLoS ONE*, 9 (5), 1-10.

Lin, S.H., Probst, C., J., Hsu, C.Y. (2010). Depression among female psychiatric nurses in southern Taiwan: Main and moderating effects of job stress, coping behaviour and social support. *Journal of Clinical Nursing*, 19, 2342–2354,

Loi, R., Aoi, K.Y.O., Xu, A.J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 36, pp. 23-30.

Lopes, P., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema*, vol. 18, pp. 132-138.

Lut, M. (2012). Connection between job motivation, job satisfaction and work performance in Romanian trade enterprises. Annals of "Dunarea de Jos" University of Galati Fascicle I. Economics and Applied Informatics Years XVIII – no3, ISSN 1584-0409, www.ann.ugal.ro/eco, www.eia.feaa.ugal.ro. (Erişim Tarihi: 26 Mayıs 2017).

Madhuchandra, M. K., Srimathi, N. L. (2016). Psychological well-being among doctors and nurses: A comparative study. *The International Journal of Indian Psychology*, Vol. 3, Issue 4, No. 68, pp: 203-210.

Maertz, C. P., Griffeth, R. W. Campbell, N. S., Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 1059-1075.

Mallette, C. (2011). Nurses' work patterns: perceived organizational support and psychological contracts. *Journal of Research in Nursing*, 16(6), 518–532.

McTernan, W., Dollard, F.M., Tuckey, R.M., Vandenberg, J.R. (2016). Enhanced co-worker social support in isolated work groups and its mitigating role on the work-family conflict-depression loss spiral. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13, 382, 1-13.

Miao, R.T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 105-127.

Michael, H.J., Evans, D.D., Jansen, J. K., Haight. M.J. (2005). Management commitment to safety as organizational support: Relationships with nonsafety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36(2), 171–179.

Mihail, M. D., Kloutsiniotis, V. P. (2016). The effects of high-performance work systems on hospital employees' work-related well-being: Evidence from Greece. *European Management Journal*, 34, 424- 438.

Mohan Bursalı, Y., Bağcı, Z. ve Bayrak Kök, S. (2014). The relationship between emotional labor and task/ contextual/ innovative job performance: A study with private banking employees in Denizli. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 221-228.

Montani, F., Odoardi, C., Battistelli, A. (2012). Explaining the relationships among supervisor support, affective commitment to change, and innovative work behavior: The moderating role of coworker support. *Applied Psychology Bulletin*, Issue 264, p43-57.

Morrison, R.L., Nolan, T. (2007). Too much of a good thing? Difficulties with workplace friendships. *University of Auckland Business Review*, Vol.9, No.2, pp.33-42.

Mossholder, K., W., Settoon, R., P., ve Henegan, C.S. (2005). A relational perspective on turnover: Examining structural, attitudinal and behavioral predictors. *Academy of Management Journal*, 48 (4), 607-618.

Motowidlo, S.J., Borman, W.C. ve Schmit, M.J. (1997). A Theory of individual difference in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.

Mrayyani M.T., Al-Faouri, I. (2008). Nurses' career commitment and job performance: Differences between intensive care units and wards. *Journal of Research in Nursing*, 13(1), 38-51.

Na Puah, L., Dar Ong, L., Ying Chong, W. (2016). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and perceived co-worker support on safety and health compliance. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 22, No. 3, 333-339.

Nair, A.R., Ravindranath, S. ve Thomas, J. (2013). Can social skills predict wellbeing?: An exploration. *European Academic Research*, Vol. I, Issue 5, pp. 712-720.

Nelson, K., Boudrias, J., Brunet, L., Morin, D., De Civita, A., Savoie, A., Alderson, M. (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis. *Burnout Research*, 1, 90-101.

Neves, P., Eisenberger, R. (2011). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29 (2), 187-205.

Ng. W.H.T., Feldman, C. D. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62, 89–134.

Onay, M. (2011). Çalışanın sahip olduğu duygusal zekasının ve duygusal emeğinin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (4), 587-600.

Orgambídez-Ramos, A., de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37–41.

Othman, N., Nasurdin, M.A. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, 1083–1090.

Özaltın, G., Nehir, S. (2007). Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenleri ve kullandıkları baş

etme yöntemlerinin belirlenmesi. *Atatürk üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*,10(3), 60-68.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.

Özdevecioğlu, M., Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(16), 53-82.

Özen, (2010). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (sosyal psikolojik bir değerlendirme). *T.C. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (Düsbed)*, ISSN: 1308-6219, 2 (4), 46-58.

Patrick, A., Laschinger, S.P.H. (2006). The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 14, 13-22.

Pisanti, R., van der Doef, M., Maes, S., Lazzari, D., Bertini, M. (2011). Job characteristics, organizational conditions, and distress/well-being among Italian and Dutch nurses: A cross national comparison. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 829–837.

Pisarski, A., Lawrence, A.S., Bohle, P., Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics*, 39, 580–588.

Poulsen, G., M., Khan, A., Emma E. Poulsen, E.E., Shanchita R. Khan, R.S., Poulsen, A.A. (2016). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *European Journal of Oncology Nursing*, 21, 134-138.

Raabei B., Beehr, A.T. (2003). Formal mentoring versus supervisor and coworker relationships: Differences in perceptions and impact. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 271-293.

Rageb, A.M., Abd-El-Salam, M.E., El-Samadicy, A., Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review*, 3 (2), 51-73.

Rani, R, Garg, P., Rastogi, R. (2012). Organizational justice and psychological wellbeing of police employees: A relationship study. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1, Issue 5, 183-194.

Ratanasiripong, P., Wang, C.C. (2011). Psychological well-being of Thai nursing students. *Nurse Education Today*, 31(4), pp. 412-6.

Rathi, N., Rastogi, R. (2007). Meaning in life and psychological well-being in pre-adolescents and adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 33, No.1, 31-38.

Ravangard, R., Yasami, s., Shokrpour, N., Sajjadnia, Z., Farhadi, P. (2015). The effects of supervisors' support and mediating factors on the nurses' job performance using structural equation modeling: A case study. *Health Care Management*, 34 (3), pp. 265-76.

Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 292-304.

Rhoades Shanock, L., Eissenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 3, 689–695.

Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, 698–714.

Robertson, I.T., Cooper, C.L. (2009). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31, No. 4, pp. 324-336.

Rodoplu Şahin, D., Çubuk, D., Uslu, T. (2014). The effect of organizational support, transformational leadership, personnel empowerment, work engagement, performance and demographical variables on the factors of psychological capital. *Emerging Markets Journal*, Volume 3, No 3, pp.1-18.

Rodwell, J., Demir, D., Steane, P. (2013). Psychological and organizational impact of bullying over and above negative affectivity: A survey of two nursing contexts. *International Journal of Nursing Practice*, 19, 241–248.

Rodwell, J., Munro, L. (2013). Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 69 (10), 2218–2228.

Rothmann, S., Coetzer, E.P., (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74.

Ryan, M.R., Deci, L.E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Psychology*, 52, 141–66.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everyting, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Ryff, C. D., Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: Aeudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, pp.13–39.

Ryff, C.D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-106.

Sagone, E., De Caroli, M.E. (2013). Relationship between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 141: 881-887.

Sarwar, A., Khalid, S. (2015). Perceived Social Support and Work Motivation of Day and Night Shift Nurses. *Pakistan Armed Forces Medical Journal*, 65 (2), 257-61.

Shanock, L. R., Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied psychology*, 91 (3), 689-695

Smith, D. B. (2005). Job retention in child welfare: Effects of perceived organizational support, supervisor support, and intrinsic job value. *Children and Youth Services Review*, vol. 27, issue 2, 153-169.

Smith, P. C., Goddard, M. (2002). Performance management and operational research: A marriage made in heaven?. *The Journal of the Operational Research Society*, 53 (3), pp. 247-255.

Sonnentag, S., Volmer, J., Spychala, A. (2008). Job performance. *Sage Handbook of Organizational Behavior*, vol. 1, pp.427-447.

Steinhardt, A. M., Dolbier, L. C., Gottlieb, H. N., McCalister, T. K. (2003). The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion and job stress as predictors of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, Vol. 17, No. 6, pp.382-389.

Sundin, L., Hochwalder, J., Bildta, C., Lisspers, J. (2007). The relationship between different work-related sources of social support and burnout among registered and assistant nurses in Sweden: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 758–769.

Şahin, S. (2016). İş Yaşam Dengesinin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Hastanelerde Bir Uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi. İstanbul.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

Tansky, J.W, Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee developmen and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.

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

Taştekin, E., Ş. B., Yükçü, A. İzoglu, İ. Güngör, A. E. I. Uslu, ve H. Demircioğlu. (2016). Okul öncesi öğretmenlerinin çok kültürlü eğitime yönelik tutumlarının ve algılarının incelenmesi. *The Journal of Educational Research*, 2:1, 1-20.

Tatar Baykal, Ü., Harmancı Seren, KA. (2014). Yönetim Süreci ve Hemşirelik Hizmetlerinin Örgütlenmesi. Ülkü Baykal Tatar Ü, Emine Türkmen Ercan E, editör. *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*, 1. Bası, Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul, 2014, ss.1-779.

Tayfur, C., Ulupınar, S. (2016). Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin algıladıkları sosyal desteğin akademik başarılarına etkisi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 7 (1), 1-6.

Trucchia, S. M., Lucchese, M. S., Enders, J. E., Fernandez, R. A. (2013). Relationship between academic performance, psychological well-being and coping strategies in medical students. *Revista de la Facultad de Ciencias Medicas*, 70 (3), 144-152.

Trybou, J., De Caluwé, G., Verleye, K., Gemmel, P., Annemans, L. (2015). The impact of professional and organizational identification on the relationship between hospital–physician exchange and customer-oriented behaviour of physicians. *Human Resources for Health*, 13:8, pp.1-9.

Turgut, S., İşçi, E., Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı. 19, s. 121-139.

Turunç, Ö., Çelik, M. (2014). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1): 209-232.

Turunç, Ö., Çelik, M. (2010a). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2): 183-206.

Turunç, Ö., Çelik, M. (2010b). Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:24, Sayı: 3, 163-181.

Ulusoy, E., Alpar Ecevit, Ş. (2013). Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 154-163.

Ünlü, O., Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/bağlamsal performans ilişkisi: Yalova’da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37, ss.183-207.

Van Daalen, G., Willemsen, M.T., Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462–476.

Van Doorn, Y., Van Ruysseveldt, J., Van Dam, K., Mistan, W., Nikolova, I. (2016). Understanding well-being and learning of Nigerian nurses: A job demand control support model approach. *Journal of Nursing Management*, 24:7, pp. 915-922

Van Scotter, J. R., Motowidlo, S.J., Cross, T.C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal Applied Psychology*, 85:4, pp. 526-35.

Van Scotter, R. J. (2000). Realionships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction and affective commitment. *Human Resource Mangement Review*, 10 (1), 79-95.

Verhaeghe, R., Vlerick, P., Gemmel, P., Van Maele, G., De Backer, G. (2006). Impact of recurrent changes in the work environment on nurses' psychological well-being and sickness absence. *Journal of Advanced Nursing*, 56 (6), 646–656

Vinarski-Peretz, H., Binyamin, G., Carmeli, A. (2011). Subjective relational experiences and employee innovative behaviors in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 78 (2), pp. 290-304.

Wan Rashid, E.W., Nordin, S.M., Omar, A., Ismail, I. (2012). Supervisor support, work/family conflict and employee satisfaction among nurses in health care service. International Conference on Innovation, Management and Technology Research (ICIMTR), 6-11, Malacca, Malaysia:21-22 May, 2012.

Wang, M., L., Tsai, L.J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *Journal of Nursing Research*. 22(3), 200–207.

Wang, Z. (2014). Perceived supervisor support and organizational citizenship behavior: The role of organizational commitment. *International Journal of Business*, Vol. 5, No.1, pp. 210-214.

Wayne, J.S., Shore, M.L., Bommer, H.W., Tetrick, E.L. (2002). The role of treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 590-598.

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

Winefield, H.R., Gill, T.K., Taylor, A.W., Pilkington, R.M. (2012). Psychological well-being and psychological distress: Is it necessary to measure both?. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 2-3. <http://www.psywb.com/content/content/2/1/3>. (Erişim Tarihi: 15 Mart 2017).

Witt, A. L., Carlson, S. D. (2006). The work- family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, No. 4, 343-357.

Wong, A., C., Laschinger, S. K. H. (2012). Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 69 (4), 947–959.

Wright, A. T., Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: Another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings*, 1, 364-368.

Wright, T., Bonett, D. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: Meta-analysis. *Journal Applied Psychology*, 87 (6), 1183–1190.

Wu, H., Ge, C., Sun, W., Wang, J., Wang, L. (2011). Depressive symptoms and occupational stress among Chinese female nurses: the mediating effects of social support and rational coping. *Research in Nursing and Health*, 34(5), 401–407.

Xerri, J.M. (2012). Workplace relationships and the innovative behaviour of nursing employees: a social exchange perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 51, no. 1, pp. 103-123.

Yaghoubi, N. M., Pourghaz, A., Toomaj, H. G. (2014). Study of perceived organizational support's relationship with job burnout. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 6, pp. 315-324.

Yang, T., Shen, Yu-Ming, Zhu, Mingjing, Liu, Yuanling, Deng, J., Chen, Q., See, L. (2016). Effects of co-worker and supervisor support on job stress and presenteeism in an aging workforce: A structural equation modelling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 23, 13 (1), 1-15.

Yazıcıoğlu, Y. ve S. Erdoğan. (2014). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, ss. 1303-2860.

Yıldız, B. (2015). The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ADB, Doktora Tezi, Kocaeli.

Yıldız, S., Savcı, G., Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21 (1), 233-249.

Yılmaz, R., Şahin Yüksel, F. (2016). Yöneticilerin dönüştürücü liderlik düzeylerinin psikolojik iyi oluş ve bazı kişisel değişkenlere göre yordanması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36 (3), 595-615.

Yılmaz, V., Varol. S. (2015). Hazır yazılımlar ile yapısal eşitlik modellemesi: AMOS, EQS, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44; 44, 28-44.

Yildirim, D., Aycan, Z. (2008). Nurses’ work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1366–1378.

Yoon, J., Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, Vol.52, No.7, pp. 923 – 945.

Yucel, D., Minnotte, K.L. (2016). Workplace support and life satisfaction: The mediating roles of work-to-family conflict and mental health. *Applied Research in Quality of Life*, Volume 12, Issue 3, pp 549–575.

Yuxiu, P., Kunaviktikul, W., Thungjaroenkul, P. (2011). Job characteristics and job performance among Professional nurses in the university hospitals of people’s Republic of China. *Chiang Mai University Journal of Natural Sciences*, 10 (2), 171-180.

Yüksekbilgili, Z., Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 95-112.

Zaman, S., Anis-ul-Haque, M., Nawaz, S. (2014). Work–family interface and its relationship with job performance: The moderating role of conscientiousness and agreeableness. *South African Journal of Psychology*, 44 (4), 528–538.

Zhou, J., George, M.J. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 4, pp. 682-696.



FORMLAR**EK-1-2: VERİ TOPLAMA ARACI****ANKET FORMU**

Sayın katılımcı,

Bu anket formu; İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalında yapmakta olduğum doktora tezimin araştırma kısmı ile ilgilidir.

Bu çalışma tamamen akademik bir amaca yönelik olup gönderilecek cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplamış olduğunuz anketler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesi ve cevaplanmamış madde bırakılmamasıdır. **LÜTFEN TÜM SORULARI CEVAPLAYINIZ ve KESİNLİKLE BOŞ İFADE BIRAKMAYINIZ.**

Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM

Doktora Öğrencisi

Hanife TİRYAKİ ŞEN

Formu Dolduran Hakkında Bilgiler

(Not: Lütfen seçenekli sorularda uygun olan kutucuğa (X) koyunuz.)

1. Çalıştığınız Kurum:.....
2. Yaşınız:
3. Cinsiyetiniz:
 - ☐ Kadın ☐ Erkek
4. Medeni Durumunuz:
 - ☐ Bekâr ☐ Evli
5. Çocuğunuz var mı?
 - ☐ Evet (Sayı)..... ☐ Hayır
6. En son diploma aldığınız dereceniz:
 - ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü (Yükseklisans ve Doktora)
7. Çalıştığınız bölüm ya da servis:
8. Pozisyonunuz
 - ☐ Servis Sorumlu Hemşiresi
 - ☐ Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü/Sağlık Bakım Hizm.Md.Yard.
 - ☐ Başhemşire/Başhemşire Yard.
 - ☐ Hemşirelik Hizm.Müdürü/ Hemşirelik Hizm.Müdür Yard.
 - ☐ Hemşire
 - ☐ Diğer.....
9. Toplam İş Deneyiminiz (Yıl):
10. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz:
11. Ne kadar süredir bu bölümde ya da serviste çalışıyorsunuz (Yıl):
12. Çalışma şekliniz:
 - ☐ Sadece gündüz (08:00-17:00)
 - ☐ Sadece gece
 - ☐ 3 vardiyalı (08:00-16:00, 16:00-24:00, 24:00-08:00 gibi)
 - ☐ 2 vardiyalı (08:00-16:00, 16:00-08:00 gibi)
 - ☐ 24 saat (haftada 3 ya da 4 gün)
 - ☐ Diğer (Açıklayınız):
13. Çalıştığınız birimdeki toplam hemşire sayısı:.....
14. Çalıştığınız birimdeki yatak sayısı:.....
15. Bakımından sorumlu olduğunuz hasta sayısı:.....
16. Gelir gider dengeniz:
 - ☐ Gelir giderden az
 - ☐ Gelir gidere eşit
 - ☐ Gelir giderden fazla

Lütfen aşağıdaki ifadelerin sizin için ne kadar önemli olduğunu 1’den “Kesinlikle Katılmıyorum”, 5’e “Kesinlikle Katılıyorum” a kadar olacak şekilde işaretleyiniz.

ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ		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 başarılarımı 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 yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz.					
9	Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez.					
10	Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarima değer verir.					
11	Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar.					
12	Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımı ilgilenir.					
YÖNETİCİ DESTEĞİ ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5
1	Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.					
2	Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvenilebileceğim 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.					
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI DESTEĞİ ÖLÇEĞİ		1	2	3	4	5
1	Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar.					
2	Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar.					
3	Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.					
4	Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler.					
5	Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.					
6	Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenilebileceğim kişilerdir.					
7	Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar.					
8	Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar.					
9	Çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler.					

Aşağıda kendiniz ve yaşamınız hakkında hissettiklerinizle ilgili bir dizi ifade yer almaktadır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederiz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çoğu insanın görüşlerine ters düşse bile düşüncelerimi dile getirmekten korkmam.							
2	Genellikle yaşamımdaki olaylardan sorumlu olduğumu hissedirim.							
3	Ufkumu genişletecek aktivitelerle ilgilenmem.							
4	Çoğu insan, beni sevecen ve şefkatli biri olarak görür.							
5	İçinde bulunduğum günü yaşarım ve geleceğe yönelik hiçbir şey düşünmem.							
6	Yaşamımı gözden geçirdiğimde, yaşamımdaki olayların sonuçlarından memnuniyet							
7	Verdiğim kararlar çoğunlukla diğer insanların davranışlarından etkilenmez.							
8	Günlük yaşam gereksinimleri sıklıkla enerjimi tüketir.							
9	Kendime ve dünyaya yönelik bakış açımı değiştirecek yeni deneyimleri önemserim.							
10	Yakın ilişkilerimi sürdürmek benim için zordur.							
11	Yaşamımın bir yönü ve amacı olduğunu düşünüyorum.							
12	Genellikle kendimi güvenli ve iyi hissedirim.							
13	Diğer insanların benim hakkımdaki düşünceleri beni kaygılandırır.							
14	Çevremdeki insanlara ve topluma pek uyum sağlayamam.							
15	Bir birey olarak yıllardır kendimi gerçekten çok fazla geliştirmediyimi düşünüyorum.							
16	Problemlerimi paylaşabileceğim yakın arkadaşım az olduğu için kendimi çoğunlukla yalnız hissedirim.							
17	Günlük aktivitelerim çoğunlukla bana saçma ve önemsiz gelir.							
18	Tanıdığım insanlardan çoğunun yaşamlarında benim elde ettiklerimden daha fazla şey elde ettiklerini düşünürüm.							
19	Güçlü fikirleri olan insanlardan etkilenme eğilimim var.							
20	Günlük yaşamımdaki çoğu sorumluluğumu yerine getirmede gayet iyiyim.							
21	Bir birey olarak zamanla kendimi çok geliştirdiyimi düşünüyorum.							
22	Ailem ve arkadaşlarımla sohbet etmekten hoşlanırım.							
23	Yaşamdan ne elde etmeye çalıştığıma yönelik sağlıklı bir hisse sahip değilim.							
24	Kişiliğimin birçok yönünü beğenirim.							
25	Genel kaniya ters düşse bile görüşlerime güvenirim.							
26	Çoğunlukla sorumluluklarımın altında ezildiğimi hissediyorum.							
27	Eski alışkanlıklarımı değiştirmemi gerektiren yeni ortamlarda bulunmaktan							
28	İnsanlar beni özverili ve zamanını diğerleriyle paylaşmaya istekli birisi olarak tanımlarlar.							
29	Geleceğe yönelik planlar yapmaktan ve onları gerçekleştirmek için çalışmaktan zevk alırım.							
30	Birçok yönden yaşamdan elde ettiklerime ilişkin hayal kırıklığı yaşadığımı hissediyorum.							
31	Tartışmalı konularla ilgili görüşlerimi söylemek benim için zordur.							
32	Yaşamımı doyum sağlayacak şekilde düzenlemede zorluk yaşarım.							
33	Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir.							
34	Diğer insanlarla çok sayıda samimi ve güvenilir ilişkiler yaşamadım.							
35	Bazı insanlar yaşamını amaçsızca geçirir ancak ben onlardan biri değilim.							
36	Kendime yönelik tutumlarım, muhtemelen diğer insanların kendilerine yönelik tutumları kadar olumlu değildir.							
37	Kendimi değerlendirirken başkalarının önemsemediği değerleri değil kendi düşüncelerimi dikkate alırım.							
38	Zevklerime uygun bir ev ve yaşam tarzı kurabildim.							
39	Yaşamımda büyük gelişimler veya değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.							

40	Arkadaşlarıma güvenebileceğimi bilirim, onlar da bana güvenebileceklerini bilirler.								
41	Bazen kendimi yapılması gereken her şeyi yapmış gibi hissederim.								
42	Kendimi arkadaşlarım ve tanıdıklarımla karşılaştırdığımda kim olduğuma ilişkin kendimi iyi hissederim.								

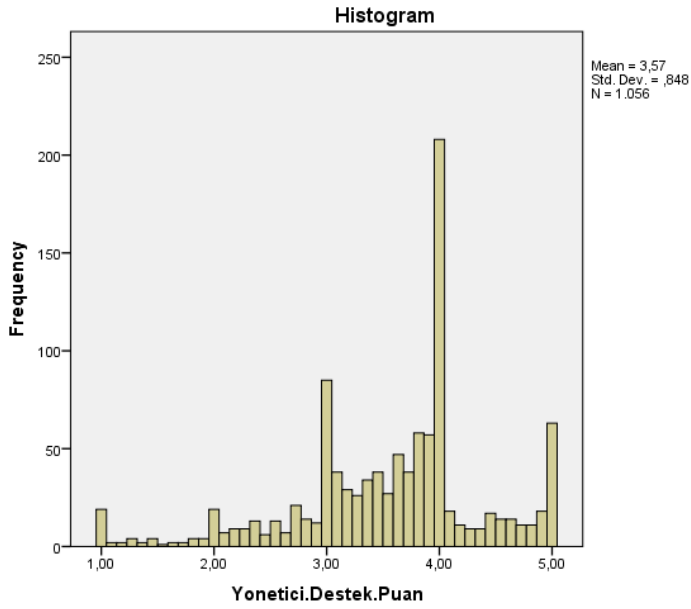
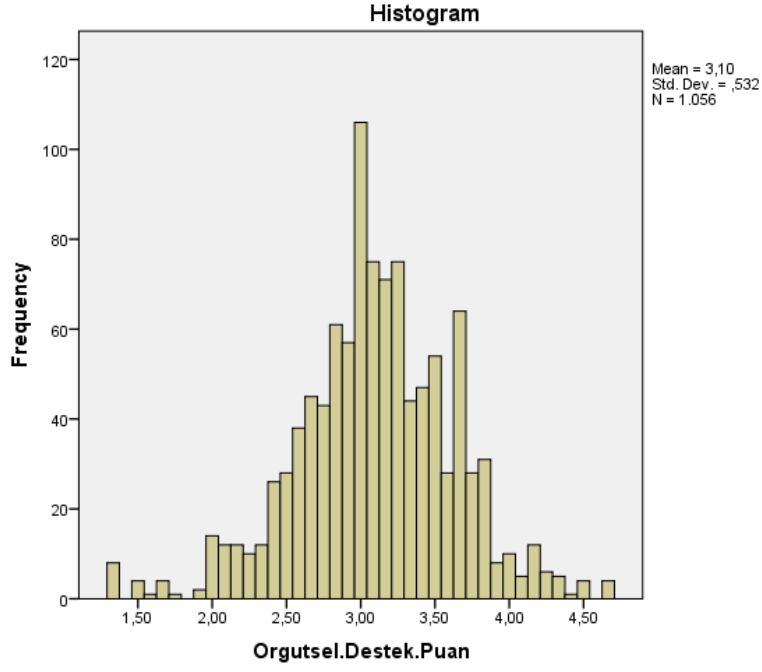
Aşağıda kendiniz ve yaşamınız hakkında hissettiklerinizle ilgili bir dizi ifade yer almaktadır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen her ifadeye mutlaka **TEK** yanıt veriniz ve kesinlikle **BOŞ bırakmayınız**. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederiz.

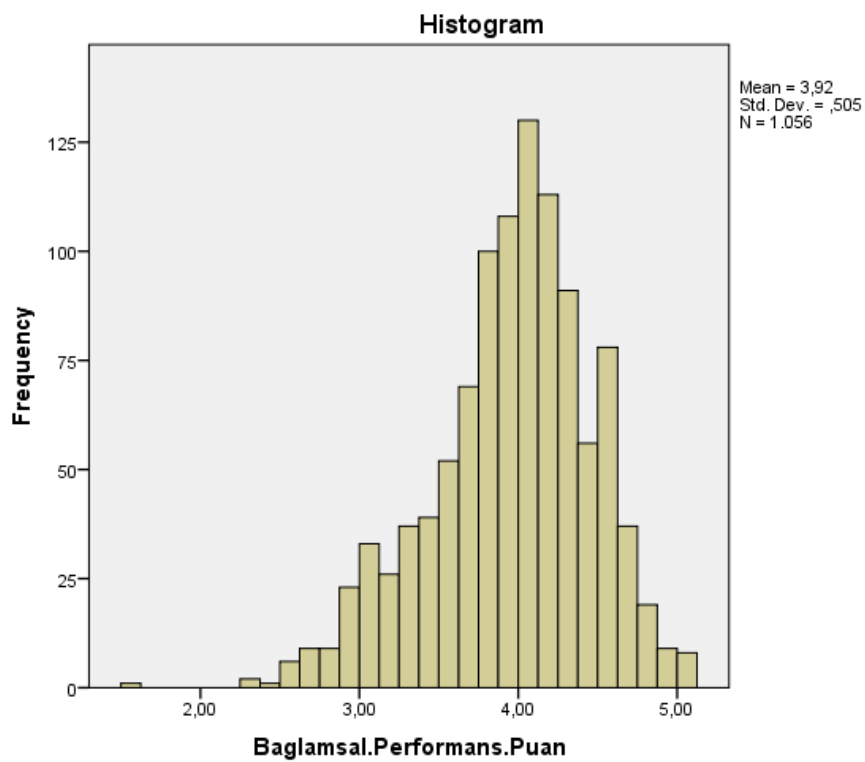
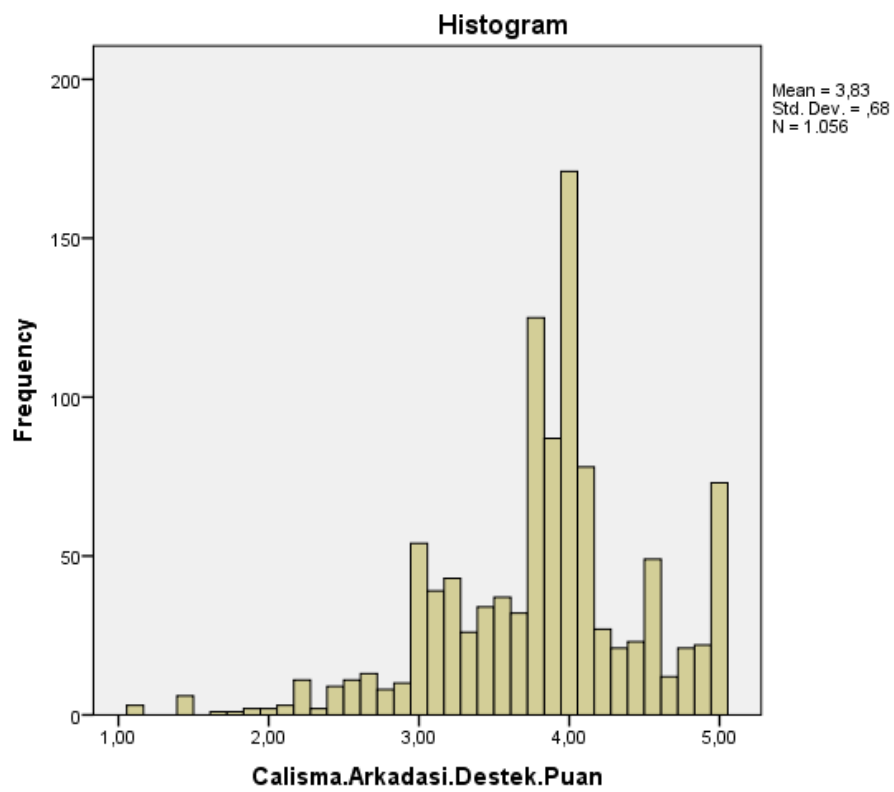
GÖREV/BAĞLAMSAAL PERFORMANS ÖLÇEĞİ

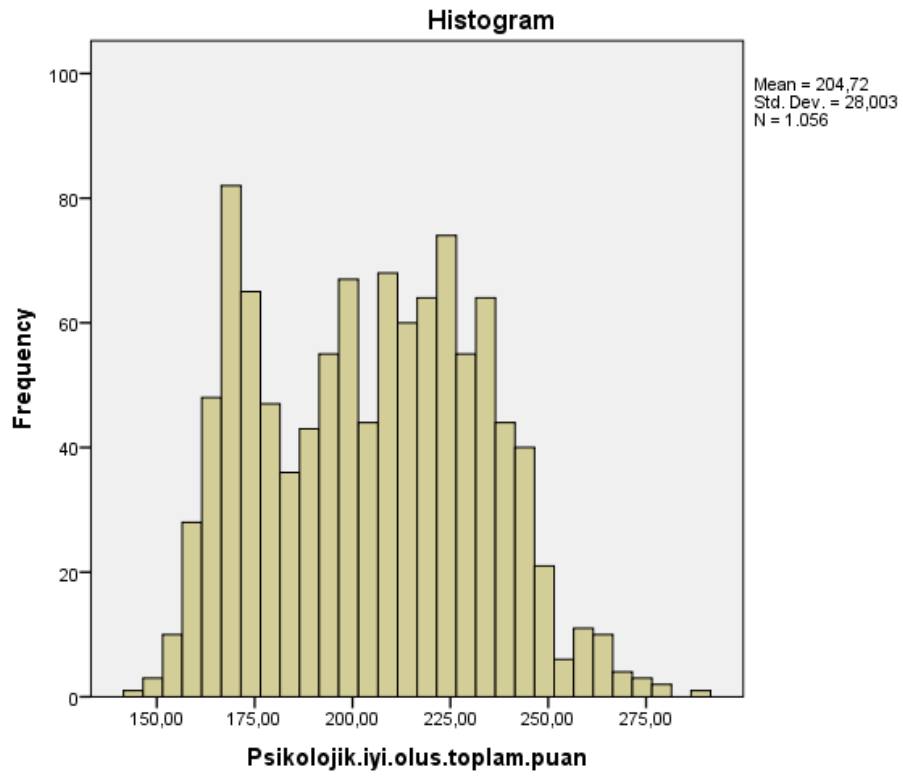
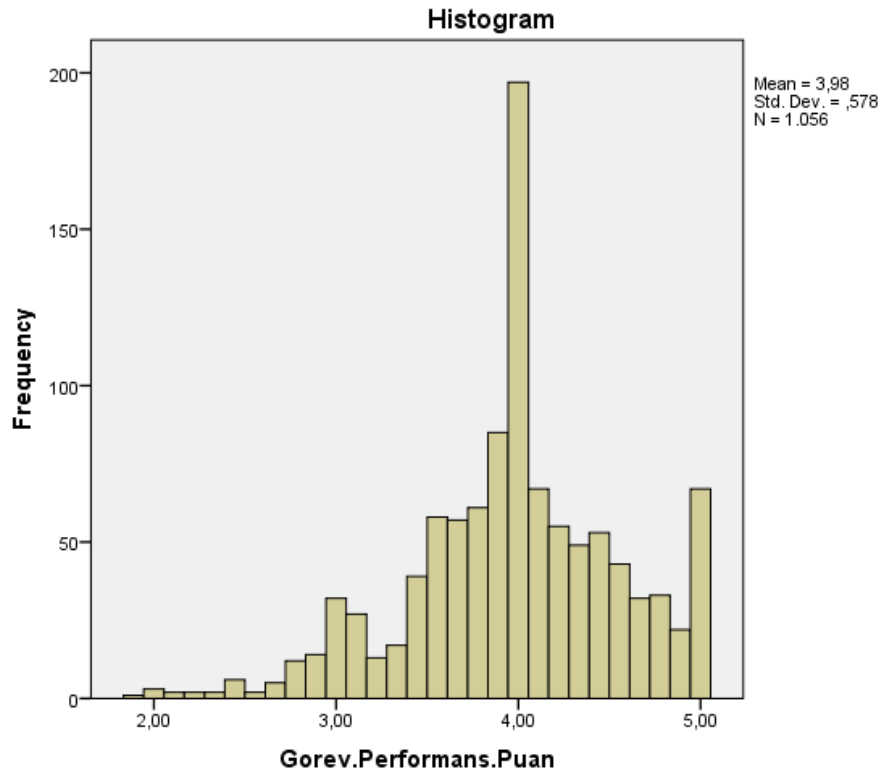
		Hiçbir Zaman	Arada Sırada	Bazen	Genellikle	Her Zaman
1	Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum.					
2	Sabahları ve öğle aralarından sonra işe vaktinde gelirim.					
3	Verilen görevden daha fazlasını yapmak için gönüllü olurum					
4	İş saatinde gereksiz aralar veririm.					
5	İş tanımında yer almasa bile işe yeni başlayanlara otel içerisinde yardımcı olurum.					
6	Hak ettiğimden daha az izin kullanma eğilimindeyim, gerekli olsa bile izin almam.					
7	Diğerlerinin iş yükü artınca, güçlükleri aşınca kadar onlara yardımcı olurum					
8	Gün sonuna kadar yüksek performansla çalışırım.					
9	İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm.					
10	Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım.					
11	Gereksiz iş araları vermem.					
12	İşlerinde bölümümde sorumlu çalışma arkadaşına yardımcı olurum.					
13	Bölümümün toplam kalitesini yükseltecek yenilikçi fikirleri bölümde sorumlu görevliye sunarım					
14	Molalardan zamanında dönerim, uzatmak eğilimine girmem					
15	Otel için gerekli olmasa da bazı görevleri yerine getirmeye istekli olurum					
16	Boş konuşmalarla uzun zaman harcamam					
17	İşimin bütün amaçlarına ulaşırım					
18	Bölümümde sorumlu amirin performans kriterlerime uygunum (uygun çalışırım)					
19	İşle ilgili bütün görevlerde mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm					
20	İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm					
21	Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim					
22	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim					
23	İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım					
24	Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim					
25	İşimin amaçlarına ulaşmayı planlar ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım					

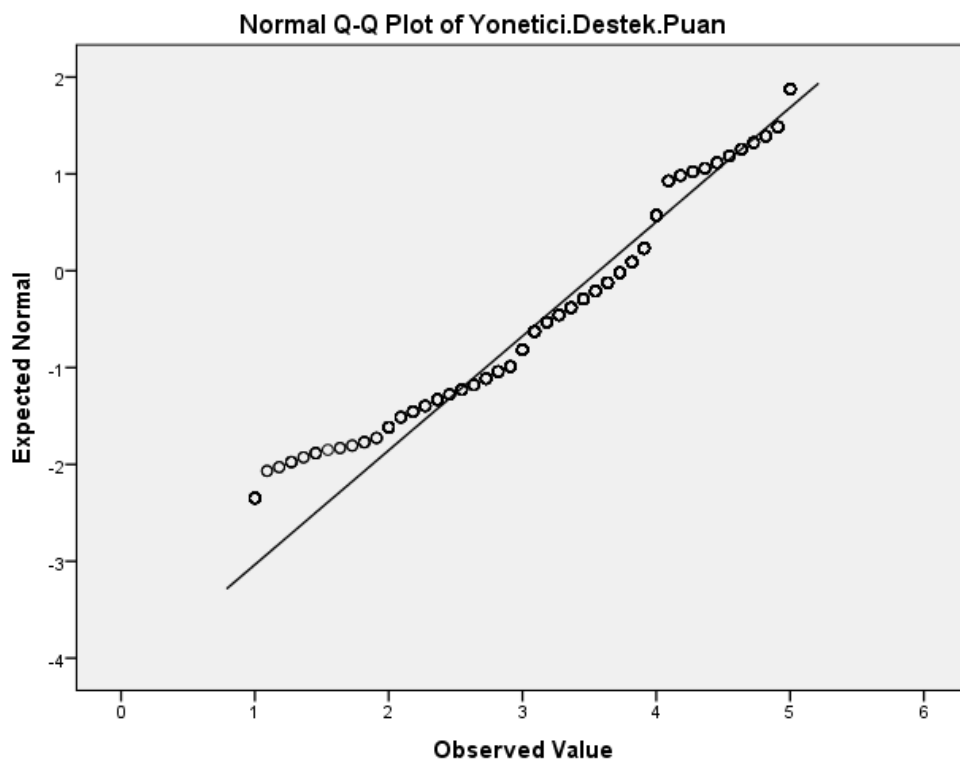
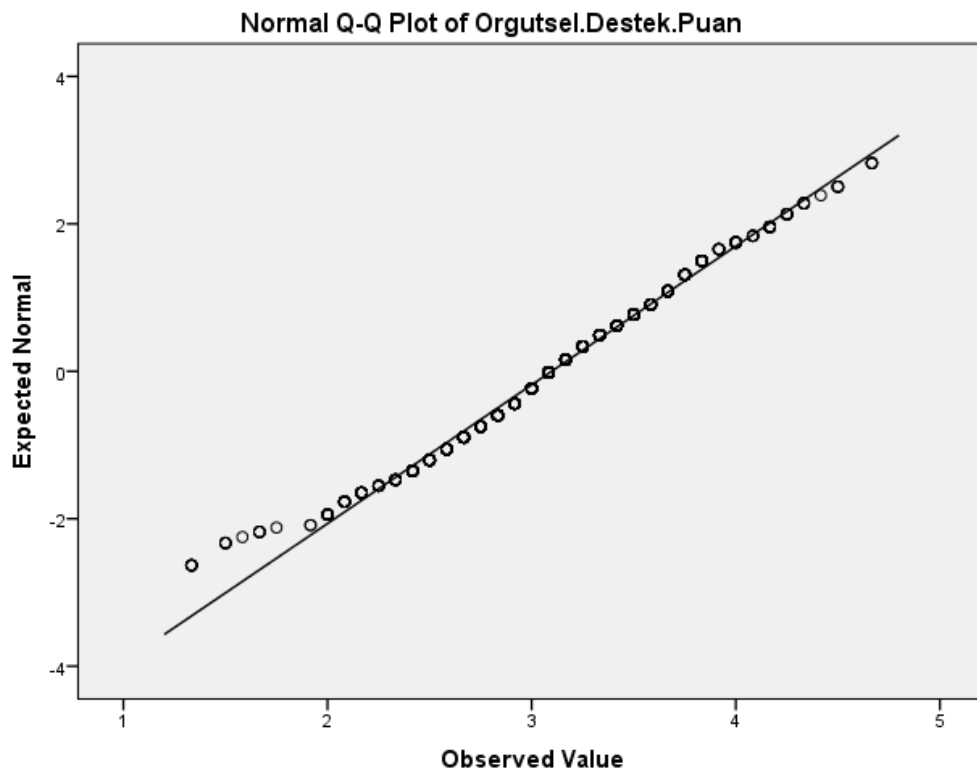
EK-3: NORMAL DAĞILIMLARA YÖNELİK GRAFİKLER

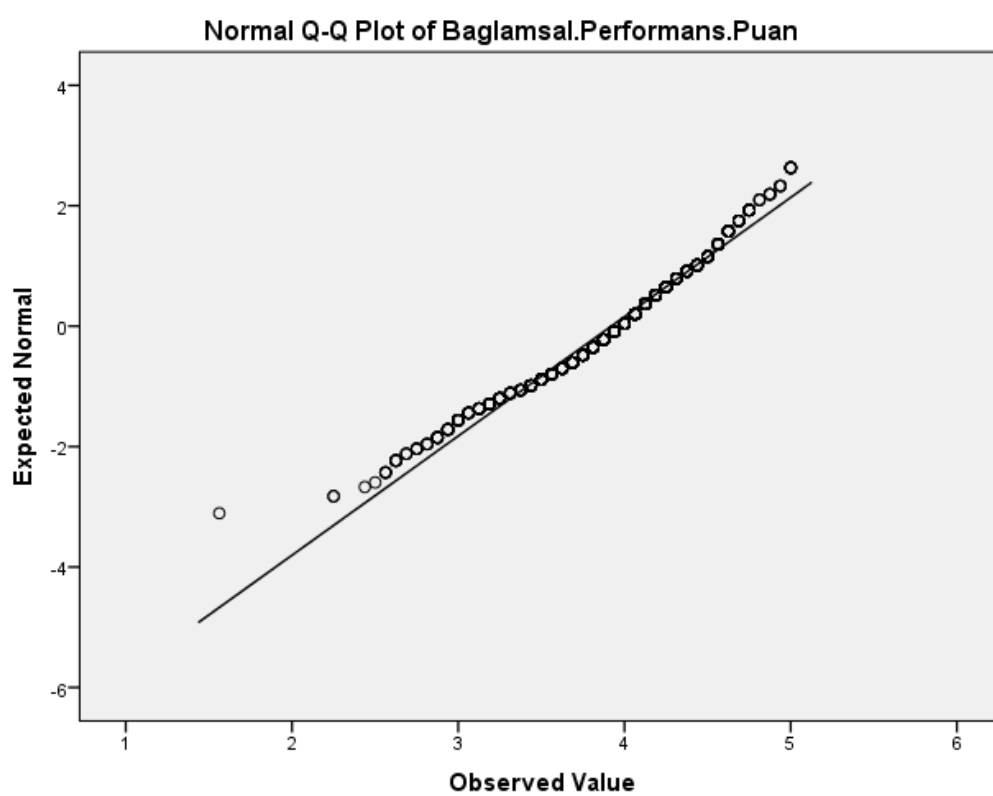
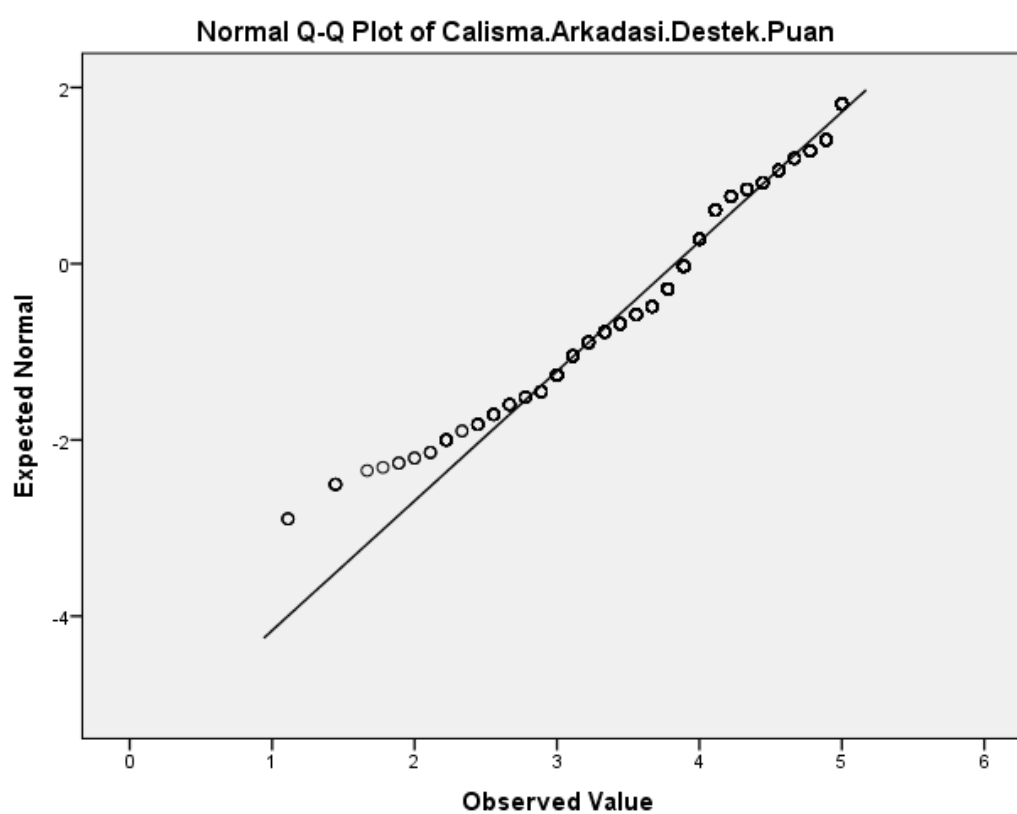
Histograms

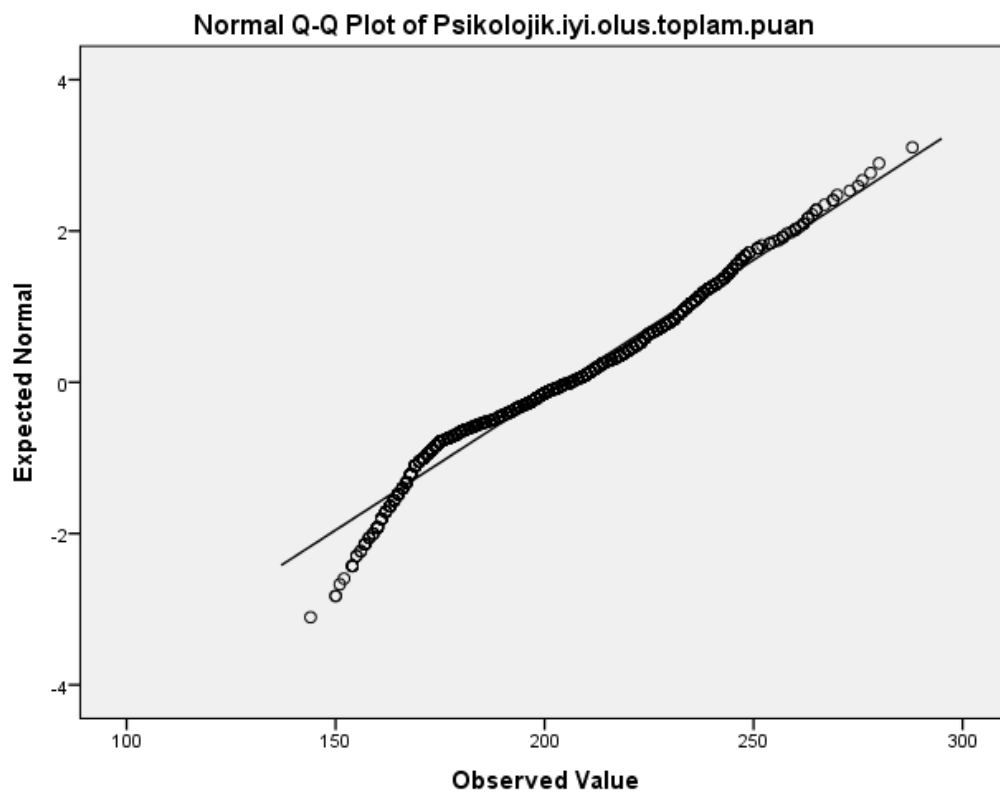
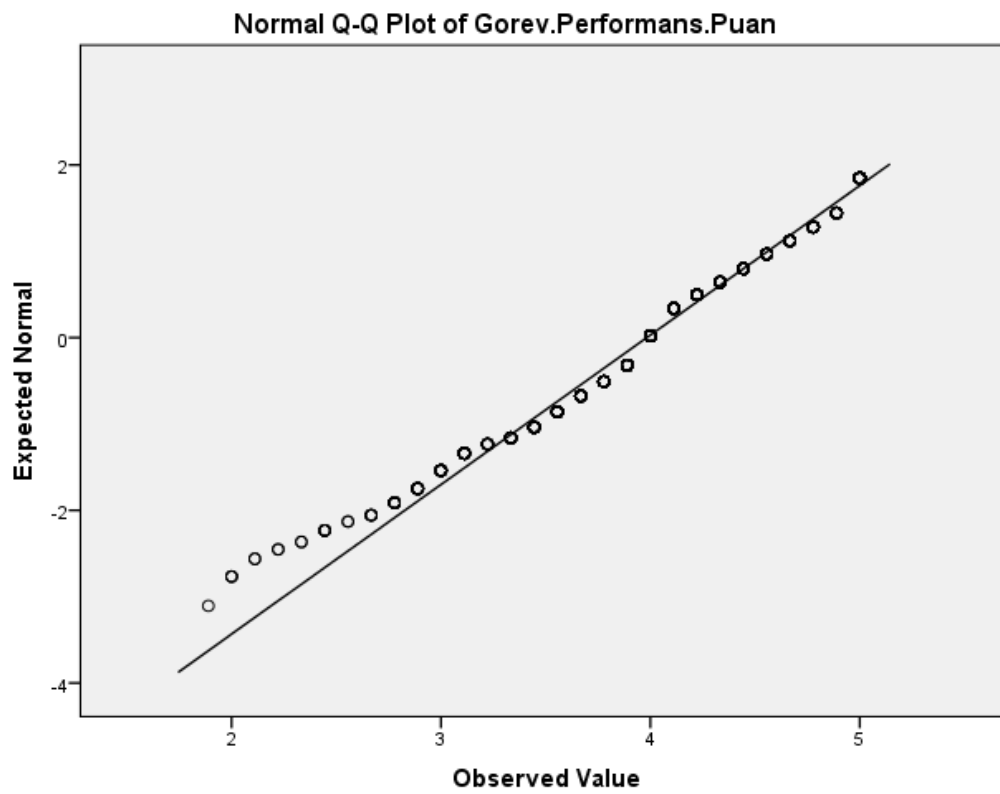




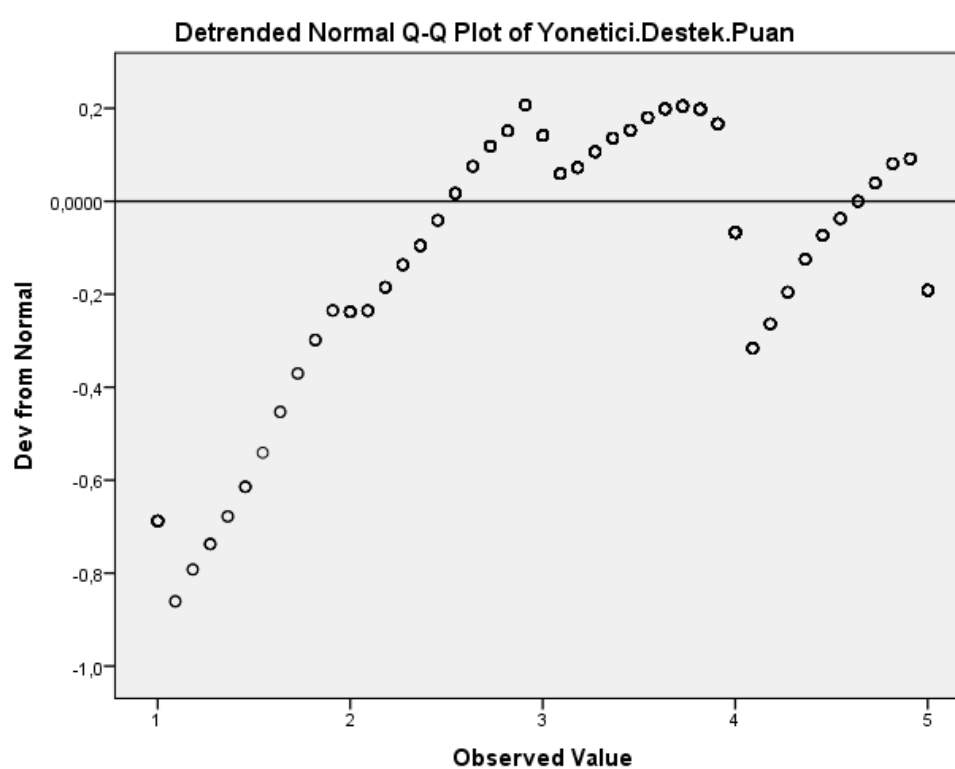
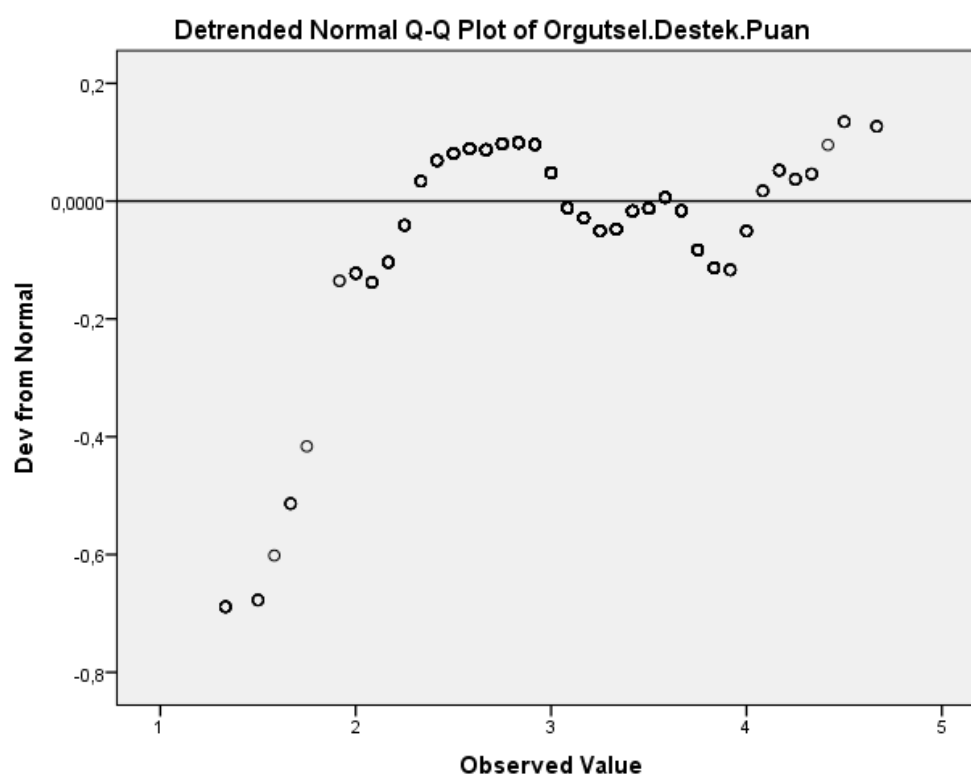


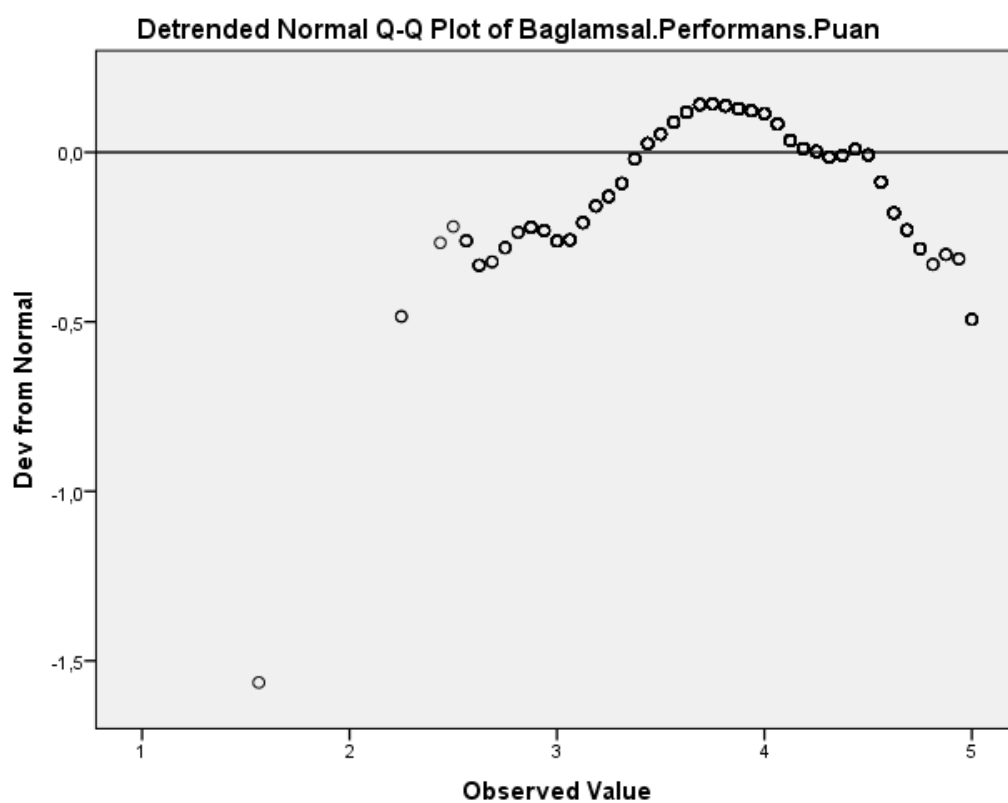
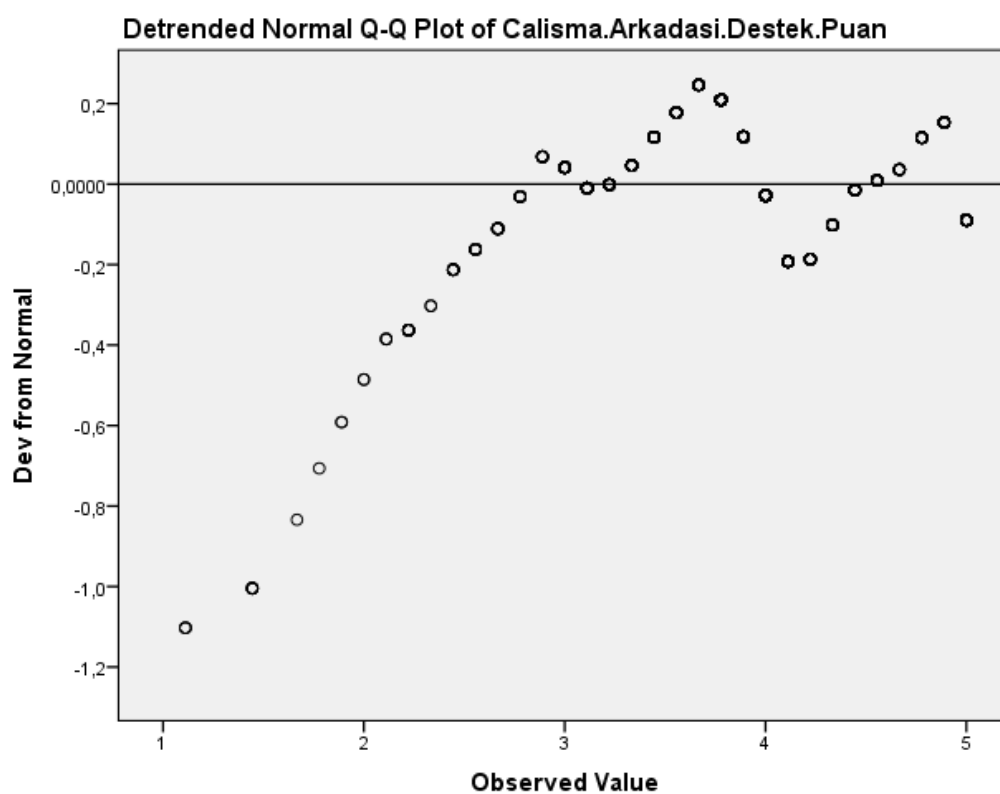


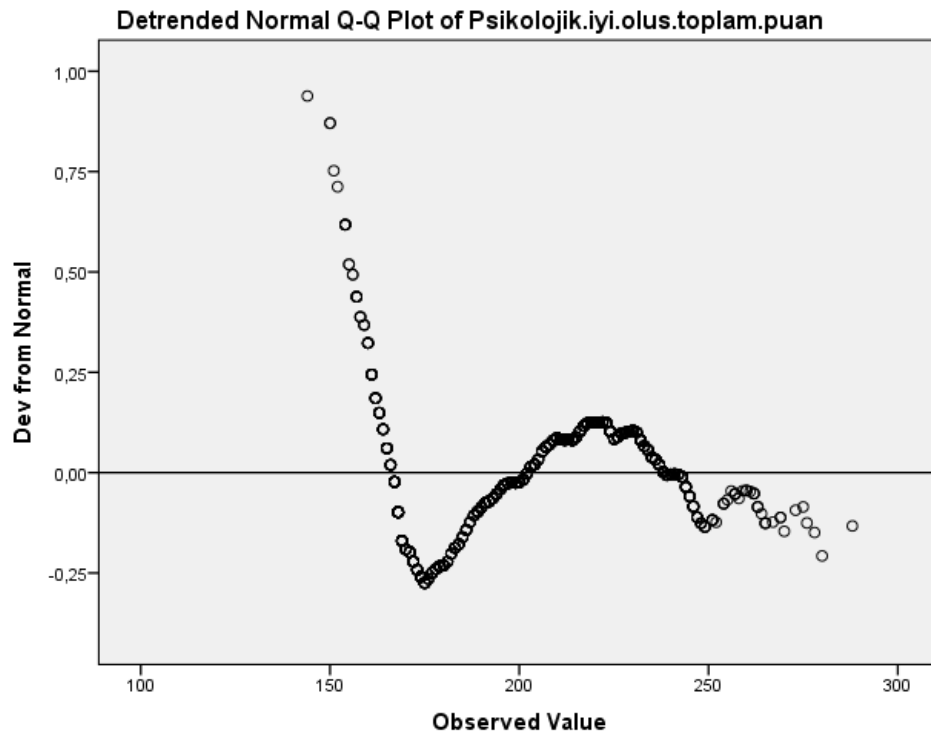
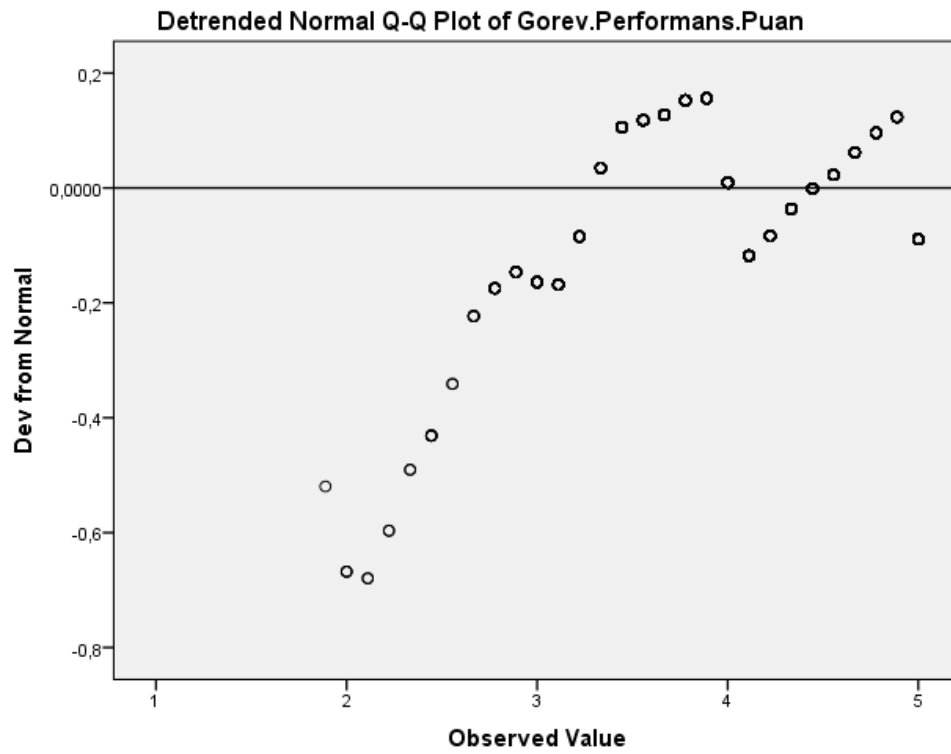




Detrended Normal Q-Q Plots







EK-4: DAĞILIMA UYGUNLUK

Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Destek Ölçeğine Verilen Soruların Dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort±SS
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Yönetici Desteği Ölçeği						
1.Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.	55 (5,2)	86 (8,1)	314 (29,7)	467 (44,2)	134 (12,7)	3,51±0,99
2.Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim biridir.	45 (4,3)	101 (9,6)	252 (23,9)	501 (47,4)	157 (14,9)	3,59±0,99
3.Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.	37 (3,5)	83 (7,9)	215 (20,4)	542 (51,3)	179 (17)	3,7±0,96
4.Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.	46 (4,4)	82 (7,8)	323 (30,6)	476 (45,1)	129 (12,2)	3,53±0,95
5.Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.	39 (3,7)	84 (8)	288 (27,3)	507 (48)	138 (13,1)	3,59±0,94
6.Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.	46 (4,4)	91 (8,6)	292 (27,7)	492 (46,6)	135 (12,8)	3,55±0,97
7.Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.	43 (4,1)	96 (9,1)	275 (26)	502 (47,5)	140 (13,3)	3,57±0,97
8.Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz.	45 (4,3)	109 (10,3)	294 (27,8)	458 (43,4)	150 (14,2)	3,53±1
9.Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.	42 (4)	107 (10,1)	241 (22,8)	506 (47,9)	160 (15,2)	3,6±0,99
10.Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.	60 (5,7)	104 (9,8)	290 (27,5)	446 (42,2)	156 (14,8)	3,51±1,04
11.Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumla ilgilenir.	53 (5)	87 (8,2)	255 (24,1)	482 (45,6)	179 (17)	3,61±1,02
Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği						
1.Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar.	25 (2,4)	43 (4,1)	183 (17,3)	566 (53,6)	239 (22,6)	3,9±0,88
2.Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar.	16 (1,5)	42 (4)	208 (19,7)	564 (53,4)	226 (21,4)	3,89±0,83
3.Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.	14 (1,3)	40 (3,8)	149 (14,1)	610 (57,8)	243 (23)	3,97±0,8
4.Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler.	12 (1,1)	47 (4,5)	146 (13,8)	604 (57,2)	247 (23,4)	3,97±0,81
5.Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.	11 (1)	67 (6,3)	217 (20,5)	538 (50,9)	223 (21,1)	3,85±0,86
6.Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim kişilerdir.	21 (2)	60 (5,7)	246 (23,3)	517 (49)	212 (20,1)	3,79±0,89
7.Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar	246 (23,3)	414 (39,2)	181 (17,1)	147 (13,9)	68 (6,4)	2,41±1,17
8.Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar.	32 (3)	75 (7,1)	321 (30,4)	471 (44,6)	157 (14,9)	3,61±0,93
9.Çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler.	22 (2,1)	53 (5)	189 (17,9)	557 (52,7)	235 (22,3)	3,88±0,88
Örgütsel Destek Ölçeği						
1.Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir.	83 (7,9)	179 (17)	331 (31,3)	388 (36,7)	75 (7,1)	3,18±1,05
2.Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz.	64 (6,1)	370 (35)	301 (28,5)	254 (24,1)	67 (6,3)	2,9±1,04
3.Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten	51 (4,8)	174	424	354	53 (5)	3,17±0,93

düşünür.		(16,5)	(40,2)	(33,5)		
4.Çalıştığım kurum işteki balarılarımla gurur duyar.	45 (4,3)	170 (16,1)	351 (33,2)	419 (39,7)	71 (6,7)	3,29±0,96
5.Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez.	50 (4,7)	145 (13,7)	367 (34,8)	424 (40,2)	70 (6,6)	3,3±0,95
6.Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez.	53 (5)	235 (22,3)	426 (40,3)	264 (25)	78 (7,4)	3,07±0,98
7.Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez.	71 (6,7)	288 (27,3)	325 (30,8)	277 (26,2)	95 (9)	3,04±1,08
8.Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz.	71 (6,7)	321 (30,4)	316 (29,9)	268 (25,4)	80 (7,6)	2,97±1,06
9.Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez.	62 (5,9)	373 (35,3)	322 (30,5)	233 (22,1)	66 (6,3)	2,88±1,02
10.Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarına değer verir.	39 (3,7)	126 (11,9)	318 (30,1)	493 (46,7)	80 (7,6)	3,43±0,93
11.Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar.	58 (5,5)	235 (22,3)	354 (33,5)	305 (28,9)	104 (9,8)	3,15±1,05
12.Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımıla ilgilenir.	80 (7,6)	232 (22)	363 (34,4)	312 (29,5)	69 (6,5)	3,05±1,04

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Sorularına Verilen Yanıtların Dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Bazen Katılmıyorum		Kararsızım		Bazen Katılıyorum		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	Ort±Ss
1.Çoğu insanın görüşlerine ters düşse bile düşüncelerimi dile getirmekten korkmam.	29 (2,7)	54 (5,1)	76 (7,2)	95 (9)	219 (20,7)	363 (34,4)	220 (20,8)	5,26±1,55						
2.Genellikle yaşamumdaki olaylardan sorumlu olduğumu hissederim.	22 (2,1)	65 (6,2)	68 (6,4)	119 (11,3)	199 (18,8)	399 (37,8)	184 (17,4)	5,22±1,51						
3.Ufkumu genişletecek aktivitelerle ilgilenmem.	237 (22,4)	370 (35)	120 (11,4)	127 (12)	111 (10,5)	67 (6,3)	24 (2,3)	2,81±1,64						
4.Çoğu insan, beni sevecen ve şefkatli biri olarak görür.	9 (0,9)	34 (3,2)	56 (5,3)	139 (13,2)	145 (13,7)	448 (42,4)	225 (21,3)	5,48±1,35						
5.İçinde bulunduğum günü yaşamım ve geleceğe yönelik hiçbir şey düşünmem.	237 (22,4)	328 (31,1)	98 (9,3)	120 (11,4)	150 (14,2)	77 (7,3)	46 (4,4)	3,03±1,8						
6.Yaşamımı gözden geçirdiğimde, yaşamumdaki olayların sonuçlarımdan memnuniyet duyarım.	21 (2)	65 (6,2)	122 (11,6)	178 (16,9)	209 (19,8)	365 (34,6)	96 (9,1)	4,86±1,48						
7.Yaptığım kararlar çoğunlukla diğer insanların davranışlarından etkilenmez.	19 (1,8)	78 (7,4)	126 (11,9)	203 (19,2)	235 (22,3)	302 (28,6)	93 (8,8)	4,74±1,48						
8.Günlük yaşam gereksinimleri sıklıkla enerjimi tüketir.	42 (4)	129 (12,2)	87 (8,2)	165 (15,6)	275 (26)	247 (23,4)	111 (10,5)	4,6±1,65						
9.Kendime ve dünyaya yönelik bakış açımı değiştirecek yeni deneyimleri önemserim.	7 (0,7)	31 (2,9)	52 (4,9)	93 (8,8)	157 (14,9)	498 (47,2)	218 (20,6)	5,58±1,27						
10.Yakın ilişkilerimi sürdürmek benim için zordur.	169 (16)	380 (36)	120 (11,4)	115 (10,9)	128 (12,1)	104 (9,8)	40 (3,8)	3,12±1,75						
11.Yaşamımın bir yönü ve amacı olduğunu düşünüyorum.	16 (1,5)	34 (3,2)	53 (5)	105 (9,9)	120 (11,4)	440 (41,7)	288 (27,3)	5,61±1,41						
12.Genellikle kendimi güvenli ve iyi hissedirim.	15 (1,4)	28 (2,7)	70 (6,6)	159 (15,1)	169 (16)	452 (42,8)	163 (15,4)	5,32±1,35						
13.Diğer insanların benim hakkındaki düşünceleri beni kaygılandırır.	107 (10,1)	204 (19,3)	125 (11,8)	194 (18,4)	235 (22,3)	141 (13,4)	50 (4,7)	3,82±1,72						
14.Çevremdeki insanlara ve topluma pek uyum sağlayamam.	247 (23,4)	401 (38)	86 (8,1)	102 (9,7)	113 (10,7)	76 (7,2)	31 (2,9)	2,8±1,71						
15.Bir birey olarak yıllardır kendimi gerçekten çok fazla geliştirmediyimi düşünüyorum.	143 (13,5)	280 (26,5)	99 (9,4)	161 (15,2)	176 (16,7)	146 (13,8)	51 (4,8)	3,56±1,83						
16.Problemlerimi paylaşılabileceğim yakın arkadaşım az olduğu için kendimi çoğunlukla yalnız hissedirim.	233 (22,1)	374 (35,4)	80 (7,6)	123 (11,6)	126 (11,9)	82 (7,8)	38 (3,6)	2,94±1,76						
17.Günlük aktivitelerim çoğunlukla bana sağma ve önemsiz gelir.	187 (17,7)	374 (35,4)	96 (9,1)	158 (15)	155 (14,7)	61 (5,8)	25 (2,4)	3±1,64						
18.Tandığım insanlardan çoğunun yaşamlarında benim elde ettiğimden daha fazla şey elde ettiklerini düşünürüm.	129 (12,2)	311 (29,5)	89 (8,4)	188 (17,8)	192 (18,2)	106 (10)	41 (3,9)	3,46±1,73						
19.Güçlü fikirleri olan insanlardan ekilenme eğilimim var.	30 (2,8)	88 (8,3)	93 (8,8)	165 (15,6)	292 (27,7)	286 (27,1)	102 (9,7)	4,77±1,52						
20.Günlük yaşamumdaki çoğu sorumluluğumu yerine getirmede gayet iyiyim.	10 (0,9)	15 (1,4)	40 (3,8)	97 (9,2)	135 (12,8)	550 (52,1)	209 (19,8)	5,67±1,18						
21.Bir birey olarak zamanla kendimi çok geliştirdiyimi düşünüyorum.	14 (1,3)	35 (3,3)	63 (6)	141 (13,4)	210 (19,9)	440 (41,7)	153 (14,5)	5,3±1,34						

22. Ailem ve arkadaşlarımla sohbet etmekten hoşlanırım.	8 (0,8)	28 (2,7)	39 (3,7)	75 (7,1)	106 (10)	484 (45,8)	316 (29,9)	5,8±1,26
23. Yaşamdan ne elde etmeye çalıştığıma yönelik sağlıklı bir hisse sahip değilim.	158 (15)	330 (31,3)	109 (10,3)	161 (15,2)	122 (11,6)	127 (12)	49 (4,6)	3,32±1,8
24. Kişiliğimin birçok yönünü beğenirim.	9 (0,9)	24 (2,3)	57 (5,4)	123 (11,6)	186 (17,6)	488 (46,2)	169 (16)	5,46±1,25
25. Genel kanyaya ters düşse bile görüşlerine güvenirim.	15 (1,4)	26 (2,5)	52 (4,9)	109 (10,3)	227 (21,5)	472 (44,7)	155 (14,7)	5,41±1,27
26. Çoğunlukla sorumluluklarının altında ezildiğimi hissediyorum.	97 (9,2)	248 (23,5)	96 (9,1)	194 (18,4)	250 (23,7)	128 (12,1)	43 (4,1)	3,77±1,7
27. Eski alışkanlıklarımı değiştirmemi gerektiren yeni ortamlarda bulunmaktan hoşlanmıyorum.	93 (8,8)	213 (20,2)	104 (9,8)	215 (20,4)	224 (21,2)	140 (13,3)	67 (6,3)	3,9±1,73
28. İnsanlar beni özverili ve zamanını diğerleriyle paylaşmaya istekli birisi olarak tanımlarlar.	12 (1,1)	29 (2,7)	62 (5,9)	171 (16,2)	174 (16,5)	481 (45,5)	127 (12)	5,29±1,3
29. Geleceğe yönelik planlar yapmaktan ve onları gerçekleştirmek için çalışmaktan zevk alırım.	12 (1,1)	29 (2,7)	62 (5,9)	171 (16,2)	174 (16,5)	481 (45,5)	127 (12)	5,29±1,3
30. Birçok yönden yaşamdan elde ettiklerime ilişkin hayal kırıklığı yaşadığımı hissediyorum.	90 (8,5)	260 (24,6)	100 (9,5)	184 (17,4)	212 (20,1)	147 (13,9)	63 (6)	3,82±1,76
31. Tartışmalı konularla ilgili görüşlerimi söylemek benim için zordur.	150 (14,2)	311 (29,5)	120 (11,4)	148 (14)	177 (16,8)	110 (10,4)	40 (3,8)	3,36±1,76
32. Yaşamımı doyum sağlayacak şekilde düzenlemeye zorluk yaşıyorum.	116 (11)	305 (28,9)	107 (10,1)	171 (16,2)	182 (17,2)	137 (13)	38 (3,6)	3,53±1,74
33. Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir.	25 (2,4)	33 (3,1)	52 (4,9)	114 (10,8)	145 (13,7)	445 (42,1)	242 (22,9)	5,48±1,44
34. Diğer insanlarla çok sayıda samimi ve güvenilir ilişkiler yaşamadım.	107 (10,1)	317 (30)	108 (10,2)	155 (14,7)	147 (13,9)	160 (15,2)	62 (5,9)	3,61±1,83
35. Bazı insanlar yaşamını amaçsızca geçirir ancak ben onlardan biri değilim.	26 (2,5)	45 (4,3)	47 (4,5)	144 (13,6)	144 (13,6)	462 (43,8)	188 (17,8)	5,34±1,46
36. Kendime yönelik tutumlarım, muhtemelen diğer insanların kendilerine yönelik tutumları kadar olumlu değildir.	109 (10,3)	267 (25,3)	92 (8,7)	229 (21,7)	160 (15,2)	151 (14,3)	48 (4,5)	3,67±1,75
37. Kendimi değerlendirirken başkalarının önemseydiği değerleri değil kendi düşüncelerimi dikkate alırım.	27 (2,6)	80 (7,6)	84 (8)	165 (15,6)	226 (21,4)	348 (33)	126 (11,9)	4,92±1,54
38. Zevklere uygun bir ev ve yaşam tarzı kurabildim.	52 (4,9)	113 (10,7)	67 (6,3)	176 (16,7)	184 (17,4)	331 (31,3)	133 (12,6)	4,75±1,71
39. Yaşamımda büyük gelişimler veya değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.	178 (16,9)	328 (31,1)	94 (8,9)	160 (15,2)	136 (12,9)	109 (10,3)	51 (4,8)	3,26±1,81
40. Arkadaşlarıma güvenebileceğimi bilirim, onlar da bana güvenebileceklerini bilirler.	19 (1,8)	25 (2,4)	49 (4,6)	123 (11,6)	118 (11,2)	501 (47,4)	221 (20,9)	5,54±1,35
41. Bazen kendimi yapılıması gereken her şeyi yapmış gibi hissedirim.	21 (2)	80 (7,6)	79 (7,5)	179 (17)	231 (21,9)	365 (34,6)	101 (9,6)	4,91±1,48
42. Kendimi arkadaşlarım ve tanıdıklarımla karşılaştırdığımda kim olduğuma ilişkin kendimi iyi hissedirim.	10 (0,9)	27 (2,6)	37 (3,5)	153 (14,5)	166 (15,7)	502 (47,5)	161 (15,2)	5,45±1,25

İş Performansı Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort±SS
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Bağlamsal Performans Ölçeği						
1. Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum.	9 (0,9)	59 (5,6)	138 (13,1)	521 (49,3)	329 (31,2)	4,04±0,86
2. Sabahları ve öğle aralarından sonra işe vaktinde gelirim.	8 (0,8)	38 (3,6)	67 (6,3)	345 (32,7)	598 (56,6)	4,41±0,82
3. Verilen görevden daha fazlasını yapmak için gönüllü olurum	15 (1,4)	73 (6,9)	285 (27)	418 (39,6)	265 (25,1)	3,8±0,94
4. İş saatinde gereksiz aralar veririm.	573 (54,3)	224 (21,2)	138 (13,1)	93 (8,8)	28 (2,7)	1,84±1,11
5. İş tanımında yer almasa bile işe yeni başlayanlara hastane içerisinde yardımcı olurum.	21 (2)	50 (4,7)	122 (11,6)	470 (44,5)	393 (37,2)	4,1±0,92
6. Hak ettiğimden daha az izin kullanma eğilimindeyim, gerekli olsa bile izin almam.	247 (23,4)	202 (19,1)	270 (25,6)	235 (22,3)	102 (9,7)	2,76±1,3
7. Diğerlerinin iş yükü artınca, güçlükleri aşınca kadar onlara yardımcı olurum	13 (1,2)	46 (4,4)	135 (12,8)	510 (48,3)	352 (33,3)	4,08±0,86
8. Gün sonuna kadar yüksek performansla çalışırım.	12 (1,1)	44 (4,2)	204 (19,3)	580 (54,9)	216 (20,5)	3,89±0,81
9 İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm.	23 (2,2)	24 (2,3)	86 (8,1)	269 (25,5)	654 (61,9)	4,43±0,9
10. Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım.	482 (45,6)	246 (23,3)	151 (14,3)	112 (10,6)	65 (6,2)	2,08±1,25
11. Gereksiz iş araları vermem.	114 (10,8)	84 (8)	130 (12,3)	379 (35,9)	349 (33)	3,72±1,29
12. İşlerinde bölümümde sorumlu çalışma arkadaşşıma yardımcı olurum.	6 (0,6)	48 (4,5)	130 (12,3)	496 (47)	376 (35,6)	4,13±0,83
13. Bölümümün toplam kalitesini yükseltecek yenilikçi fikirleri bölümde sorumlu görevliye sunarım	16 (1,5)	83 (7,9)	258 (24,4)	438 (41,5)	261 (24,7)	3,8±0,95
14. Molalardan zamanında dönerim, uzatmak eğilimine girmem	33 (3,1)	44 (4,2)	106 (10)	417 (39,5)	456 (43,2)	4,15±0,98
15. Hastane için gerekli olmasa da bazı görevleri yerine getirmeye istekli olurum	46 (4,4)	118 (11,2)	320 (30,3)	396 (37,5)	176 (16,7)	3,51±1,03
16.Boş konuşmalarla uzun zaman harcamam	84 (8)	70 (6,6)	126 (11,9)	438 (41,5)	338 (32)	3,83±1,18
Görev Performans Ölçeği						
17.İşimin bütün amaçlarına ulaşırım	9 (0,9)	49 (4,6)	160 (15,2)	592 (56,1)	246 (23,3)	3,96±0,8
18.Bölümümünden sorumlu amirin performans kriterlerine uygunum (uygun çalışırım)	9 (0,9)	31 (2,9)	109 (10,3)	574 (54,4)	333 (31,5)	4,13±0,77
19.İşle ilgili bütün görevlerde mesleğimin gerektirdiği uzmanlıkla iş görürüm	6 (0,6)	35 (3,3)	114 (10,8)	565 (53,5)	336 (31,8)	4,13±0,77
20.İşimin gerektirdiği bütün görevleri yerine getiririm	4 (0,4)	22 (2,1)	114 (10,8)	509 (48,2)	407 (38,5)	4,22±0,75
21.Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim	18 (1,7)	60 (5,7)	226 (21,4)	488 (46,2)	264 (25)	3,87±0,91
22.Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim	94 (8,9)	115 (10,9)	264 (25)	404 (38,3)	179 (17)	3,43±1,16
23.İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım	12 (1,1)	64 (6,1)	216 (20,5)	555 (52,6)	209 (19,8)	3,84±0,85
24.Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim	5 (0,5)	35 (3,3)	111 (10,5)	604 (57,2)	301 (28,5)	4,1±0,75
25.İşimin amaçlarına ulaşmayı planlar ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım	3 (0,3)	31 (2,9)	110 (10,4)	559 (52,9)	353 (33,4)	4,16±0,75

EK-5: ETİK KURUL KARARI

T.C.
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

E-İmzalıdır

Sayı : 10840098-604.01.01-E.4615
 Konu : Etik Kurulu Kararı

24/03/2016

Sayın Hanife ŞEN

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz “Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi” isimli başvurunuz incelenmiş olup, etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK
 Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
 Etik Kurulu Başkanı

EK:

-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Doc. Dr. Hanefi ÖZBEK tarafından 24.03.2016 tarihinde e-imzalanmıştır. Evrağımızı <http://ebys.medipol.edu.tr/e-imza> linkinden A866D9F0XD kodu ile doğrulayabilirsiniz.

İstanbul Medipol Üniversitesi

Kavacık Mah. Ekinciler Cad.No:19 Kavacık Kavşağı 34810
 Beykoz/İSTANBUL

Tel: 444 85 44
İnternet: www.medipol.edu.tr
Ayrıntılı Bilgi İçin : bilgi@medipol.edu.tr

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARAR FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Hanife ŞEN			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Uzman Hemşire			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☐	ÇOK MERKEZLİ ☒	ULUSAL ☒	ULUSLARARASI ☐

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU KARAR FORMU

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI	21.03.2016		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	21.03.2016		Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
Karar Bilgileri	Karar No: 172		Tarih: 23/03/2016	
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna "oybirliği" ile karar verilmiştir.			

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Doç. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. Devrim TARAKCI	Ergoterapi	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Yrd. Doç. Dr. İlknur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Öğr. Gör. Dr. Mehmet Hikmet ÜÇİŞİK	Biyoteknoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	

* :Toplantıda Bulunma

Tarih ve Sayısı: 15/06/2016-31/40

Tarih ve Sayı: 24/06/2016-31/40



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

Sayı : 97175836-770-
Konu : Araştırma İzni (Hanife ŞEN)

APS

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü, 34452 Beyazıt/İstanbul

İlgi : 09/05/2016 tarihli ve 53891476-044-68987 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden; Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte-Yönetim Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Hanife ŞEN'in, Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM danışmanlığında "Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi" konulu tez çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

İST. Ü. REKTÖRLÜĞÜ

Yazı İşleri ve
Genel Evrak Md.
Gelen Evrak
Sayı :

24.06.2016

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Telefon:0 212 386 13 30 / 2047 Faks:0212 386 13 31
e-Posta: cemilesavci@beyoglubirlik.gov.tr

Elektronik imzalı suretine: <http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/K4464U3> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Cemile SAVCI
Eğitim, Araştırma ve Geliştirme

EK-6: KURUM İZİNLERİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/04/2016-54173



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Dekanlığı



Sayı :74311748-302.08.01-
 Konu :Hanif ŞEN

Medipol Üniversitesi Hastanesi Müdürlüğüne

Fakültemiz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Hanife ŞEN'in "Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi" başlıklı doktora tez çalışmasını Hastanenizde yapabilmesi için gerekli olan iznin verilmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalı
 Prof. Dr. Sevim BUZLU
 Dekan

EK :
 Anket formu
 DAĞITIM
 Medipol Üniversitesi Hastanesi Müdürlüğüne
 Medical Park Gaziosmanpaşa Hastanesi
 Başhekimliğine
 Medical Park Bahçelievler Hastanesi
 Başhekimliğine
 Medical Park Silivri Hastanesi
 Başhekimliğine
 Medical Park Göztepe Hastanesi
 Başhekimliğine
 Medical Park Fatih Hastanesi Başhekimliğine
 Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanlığı

Doğrulamak için:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BE845PUZA

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Metin YILMAZ Dahili : 27115

Abide-i Hürriyet Caddesi 34381 Şişli / İstanbul
 Tel : (212) 224 26 18 - 27060 Fax : (212) 224 49 90
 e-posta : fnhf@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununu Gereğince E-imzalıdır.
 Doğrulamak için : http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BE845PUZA

*Çalışmanın kurumumuzda yapılması
 Httm aracından yapılmıştır*

Meryem KATANCI
 Medipol Üniversitesi Hastanesi
 Hemşirelik Hizmetleri Müdürü Yrd.

uygun

Medipol Üniversitesi Hastanesi
 Hemşirelik Hizmetleri
 Başhekimliği
 34381 Şişli / İstanbul
 Tel : (212) 224 26 18 - 27060
 Fax : (212) 224 49 90
 e-posta : fnhf@istanbul.edu.tr

Tarih ve Sayı: 15/04/2016-140130



T.C.
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ
BAŞHEKİMLİĞİ
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü



Sayı :19274766-199-
 Konu :Hanife ŞEN'in tez çalışması hk.

CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi :13/04/2016 tarihli, 136821 sayılı yazı

İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı doktora öğrencisi Hanife ŞEN'in, ilgi yazınız ile bildirilen çalışmayı Etik Kurul onayını takiben Fakültemizde yapmasında sakınca olmadığını bilgilerinize arz ederim.

e-İmza
 Yasemin ÖZER GÜÇLÜEL
 Müdür

EK :
 Katılım formu ve dilekçesi

Doğrulamak için:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEL95UV5S

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Sibel YİĞİT

Tel : 0 (212)414 30 00 Fax : 0 (212) 414 33 30
 e-posta : ctfhemsirelikhizmetleri@gmail.com Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Tarih ve Sayı: 25/04/2016-150573



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanlığı



Sayı :50200903-199-
Konu :Hanife Şen'in tez çalışması

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Hanife ŞEN'in "Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi" başlıklı doktora tez çalışmasını etik kurul onayını takiben Fakültemizde yapmasında sakınca bulunmadığı hakkında Fakültemiz Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünden alınan 15.04.2016 tarihli, 140130 sayılı yazı ile adı geçen fakülte dekanlığının 08.04.2016 tarihli, 54173 sayılı yazısı ve eklerinin bir fotokopisi ilişikte sunulmuş olup, müdürlüğün görüşüne Dekanlığımızda katılmaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Alaattin DURAN
Dekan

EK :
8

Doğrulamak için:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BE6L5J5DD

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Yıldız DEMİR Dahili : 22529

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 34098 Cerrahpaşa/İstanbul

Tel : 0212 414 30 00 Fax : 0212 632 00 33

e-posta : ctfpersonel@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Tarih ve Sayı: 27/04/2016-154630



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı :53891476-302.08.01-
Konu :Hanife ŞEN

FLORENCE NIGHTINGALE HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Fakülteniz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı öğretim üyesi Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığında doktora eğitimine devam eden Hanife ŞEN'in "Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi" başlıklı doktora tez çalışmasını etik kurul onayını takiben Cerrahpaşa Tıp Fakültesinde yapmasının uygun görüldüğü hakkında, adı geçen Fakülte Dekanlığından alınan 25.04.2016 tarihli 150573 sayılı yazı ve eklerinin birer örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Sedat MURAT
Rektör V.

EK :
Yazı örneği ve ekleri (9 sayfa)

Doğrulamak için:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BENU5J9YD

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Osman Nuri DİNÇ Dahili : 10141

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İstanbul

Tel : 0212 440 00 00 Fax : 0212 440 00 48

e-posta : oidb@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : <http://ogrenci.istanbul.edu.tr>

Tarih ve Sayısı: 15/06/2016-31/40

Tarih ve Sayı: 24/06/2016-578948



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

Sayı : 97175836-770-
Konu : Araştırma İzni (Hanife ŞEN)

APS

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü, 34452 Beyazıt/İstanbul

İlgi : 09/05/2016 tarihli ve 53891476-044-68987 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden; Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte-Yönetim Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Hanife ŞEN'in, Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM danışmanlığında "Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi" konulu tez çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

İST. Ü. REKTÖRLÜĞÜ

Yazı İşleri ve
Genel Evrak Md.
Gelen Evrak
Sayı :

24-06-2016

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Telefon:0 212 386 13 30 / 2047 Faks:0212 386 13 31
e-Posta: cemilesavci@beyoglubirligi.gov.tr
Elektronik imzalı suretine: <http://ebys.beyoglubirligi.gov.tr/envision/Dogrula/K4464U3> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Cemile SAVCI
Eğitim, Araştırma ve Geliştirme

Tarih ve Sayı: 21/06/2016-90928



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı :53891476-302.08.01-
Konu :Hanife ŞEN-tez çalışması

MEMORİAL ŞİŞLİ HASTANESİNE

Kaptan Paşa Mah. Halit Ziya Türkkan Sok. No: 19 Famas Plaza C Blok 34384
Şişli/İSTANBUL

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında başladığı doktora eğitimine Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'ın danışmanlığı altında devam eden Hanife ŞEN'in "Yönetici, Çalışma Arkadaşları ve Örgütsel Destek Algısının Hemşirelerin Psikolojik İyi Oluş ve İş Performansına Etkisi başlıklı tez çalışması hakkında, adı geçen Enstitü Müdürlüğünden alınan 17.06.2016 tarihli 225141 sayılı ve eklerinin birer örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve adı geçenin söz konusu tez çalışmasını Hastanenizde yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi hususunda gereğini arz ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Bayram Mert SAVRUN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK :
Yazı örneği ve ekleri (9 sayfa)

DAĞITIM
MEMORİAL ŞİŞLİ HASTANESİNE
Kaptan Paşa Mah. Halit Ziya Türkkan Sok.
No: 19 Famas Plaza C Blok 34384
Şişli/İSTANBUL
MEMORİAL ATAŞEHİR HASTANESİNE
Küçükbakkalköy Mah. Vedat Günyol Cad.
No: 28-30 34758
Ataşehir/İSTANBUL

Evrak No	: 333116
Tarih	: 27.06.2016
Gönderilen	:
Bölüm	:

SUZAN KANİTAŞ
Yazı İşleri ve Genel Evrak Memuru

27.06.2016
Dr. Bayram Mert SAVRUN
Dip. No: 42367
Mem. Müdür / Direktör

23.06.2016
Memorial Şişli Hastanesi
Suzan PAMUK
Hemşirelik Hizmetleri
Müdürü

Doğrulamak için: http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEZPKCLLN

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Osman Nuri DİNÇ (Günseli GÜNGÖR Vekaletiyile) Dahili : 10141

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İstanbul

Tel : 0212 440 00 00 Fax : 0212 440 00 48

e-posta : oicdb@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : <http://ogrenci.istanbul.edu.tr>

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununu Gereğince E-imzalıdır.

Doğrulamak için : http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEZPKCLLN

EK-7: ÖLÇEK İZİNLERİ

14.08.2017

Gmail - Ölçek kullanımı hakkında



Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>

Ölçek kullanımı hakkında

5 İleti

Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>
 Alıcı: senyurur@gmail.com

10 Mart 2016 11:52

Merhaba Şenay Hocam,
 Size e-mail göndermiştim ama telefonla da iletişime geçmek istedim. Kampüs taşındığı için size ve Onur Bey'e ulaşamadım. Kullanmış olduğunuz Görev/Bağlama Performans Ölçeği hakkında görüşmek istemiştim. Bu konuda bana destek verebilirseniz çok sevinirim.

senay yurur <senyurur@gmail.com>
 Alıcı: Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>

10 Mart 2016 14:06

Hanife merhaba,

Ekte bizim kullandığımız ölçek var.. Ölçeğe ilişkin könye vs. bilgileri makalemizden bulabilirsiniz.. pazartesi ve salı günleri çok yoğun olduğundan dönüş yapamadım üzgünüm, ama mail yoluyla iletişim kurabiliriz..

başarılar,

sevgiler

senay (s ile :)

10 Mart 2016 10:52 tarihinde Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com> yazdı:

Merhaba Şenay Hocam,
 Size e-mail göndermiştim ama telefonla da iletişime geçmek istedim. Kampüs taşındığı için size ve Onur Bey'e ulaşamadım. Kullanmış olduğunuz Görev/Bağlama Performans Ölçeği hakkında görüşmek istemiştim. Bu konuda bana destek verebilirseniz çok sevinirim.



GÖREV-BAĞLAMSAL PERFORMANS.docx
 15K

14.06.2017

Gmail - Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Hakkında



Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Hakkında

3 İleti

Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>
 Alıcı: saakin@sakarya.edu.tr

15 Mart 2016 16:36

Merhaba Ahmet Hocam,

Doktora tezimde kullanmak üzere, uyarlamış olduğunuz "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği"ni kaynak göstermek koşulu ile benimle paylaşır mısınız?
 Desteyiniz için çok teşekkür ederim.
 Saygılarımla.

Hanife TIRYAKI ŞEN
 0 505 478 44 85

Ahmet Akın <saakin@sakarya.edu.tr>
 Alıcı: Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>

15 Mart 2016 16:50

Ölçek ektedir iyi çalışmalar dilerim

Doç. Dr. ahmet akın

15 Mar 2016 15:36 tarihinde "Hanife Tiryaki" <hanifetiryaki@gmail.com> yazdı:
 [Ayrıntıların mailin gizlendi]

2 eklenti

8. psikolojik iyi olma ölçekleri.doc
 158K

74. Psikolojik iyi olma ölçekleri (kısa form).doc
 108K

14.08.2017

Gmail - Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri Hk.



Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>

Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri Hk.

4 ileti

Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>
 Alıcı: deniz.giray@izmir.edu.tr

26 Ocak 2016 11:43

Merhaba Muazzez Hanım,
 Ben İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim ABD'de doktora öğrencisiyim. Doktora tez konusu taramalarımda, yapmış olduğunuz "Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması" makalenize ulaştım. Bu makalede uyarlamış olduğunuz ölçekleri kullanabilir miyim? ve bu ölçekleri kaynak göstermek koşulu ile (etik ilkeler çerçevesinde) benimle paylaşmanız mümkün mü? İyi çalışmalar dilerimle.

Hanife TIRYAKI ŞEN
 0 505 478 44 85

Deniz Giray <deniz.giray@izmir.edu.tr>
 Alıcı: Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>

26 Ocak 2016 12:23

Hanife Hanım Merhaba,

Ölçekleri tabii kullanabilirsiniz. İlgili makalede ölçeklerin son halini bulabilirsiniz. Bu makaleyi kaynak gösterebilirsiniz. Yardım edebileceğim bir şey olursa bana lütfen yine ulaşın. İyi çalışmalar...

M. Deniz GİRAY
 İzmir Üniversitesi
 Psikoloji Bölümü

Kimden: Hanife Tiryaki [hanifetiryaki@gmail.com]
 Gönderildi: 26 Ocak 2016 Salı 10:43

Kime: Deniz Giray
 Konu: Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri Hk.
 [Alınan metin gizlendi]

Hanife Tiryaki <hanifetiryaki@gmail.com>
 Alıcı: Deniz Giray <deniz.giray@izmir.edu.tr>

26 Ocak 2016 12:26

Desteğiniz için çok teşekkür ederim. Saygılarımla.

Hanife TIRYAKI ŞEN

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

YÖNETİCİ ÇALIŞMA ARKADAŞLARI VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ HEMŞİRELERİN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

ORIJİNALLIK RAPORU

% 10	% 9	% 6	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.aku.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
2	www.bmij.org İnternet Kaynağı	% 1
3	isguccdergi.org İnternet Kaynağı	% 1
4	www.anadolu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	www.journalagent.com İnternet Kaynağı	% 1
6	www2.bayar.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
7	SOYSAL, Abdullah, YAĞAR, Fedayi and ÖKE, Pınar. "HASTA DANIŞMANLARININ ÖRGÜTSEL DESTEKVE ", Karabük Üniversitesi, 2017. Yayın	<% 1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Hanife	Soyadı	TİRYAKİ ŞEN
Doğ.Yeri	Giresun	Doğ.Tar.	16 Mayıs 1974
Uyruğu	TC	TC Kim No	47122096528
Email	Hanifetiryaki@gmail.com	Tel	0 532 504 75 16

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora	İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2018
Yük.Lis.	Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2007
Lisans	Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu	2002
Lise	Giresun Lisesi	1991

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Hemşire	İstanbul Sağlık Müdürlüğü-Eğitim Şube - Sağlık Araştırmaları Şube Müdürlüğü Eğitim Birimi (663 sayılı yasa nedeniyle değişiklik sonucu)	(2008-.....)
2.	Acil Sorumlu Hemşiresi	Sağlık Bakanlığı Eyüp Devlet Hastanesi	(2005-2007)
3.	Eğitim Hemşiresi-Kalite Birimi	Sağlık Bakanlığı Eyüp Devlet Hastanesi	(2004-2008 Mart)
4.	Hemşire	SSK Eyüp Hastanesi-Acil Servis	(2001 Nisan - 2005)
5.	Hemşire	SSK Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi Çocuk Acil	(2000-2001)
6.	Supervisör Hemşire	19 Mayıs Üniv. Tıp Fak. Has. Hemşirelik Hizmetleri	(1999-2000)
7.	Hemşire	19 Mayıs Üniv. Tıp Fak. Has. KBB-Göz Cerrahisi Servisi	(1995-1999)

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) IELTS
İngilizce	İyi	Orta	Orta	-	4,5

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	66,145	61,75	66,04

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office (Word, Excel)	Çok İyi
SPSS	İyi

Yayınları/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri

1. Taskin Yilmaz, F., Karakoc Kumsar, A., **Tiryaki Sen, H.**, Karakaplan S, Leymun A. (2017). Evaluation of the nutritional and physical activity habits towards protection from cancer of nurses in a Turkish Hospital. Internation Journal of Caring Sciences. 10 (1): 532-543.
2. Polat, Ş., **Tiryaki Şen, H.**, Ünaldı, N., Akın Sakarya, S., Öztürk Yıldırım, T., (2017). The Management Strategies used for Conflicts Resolution: A Study on the Chief Physician and the Directors of Health Care Services. International Journal of Medical Research & Health Sciences, 6(8): 105-110.
3. Topcu, İ., Turkmen, A. S., Sahiner, N. C., Savaser, S., **Sen, H.** (2017). Physicians' and nurses' medical errors associated with communication failures. J Pak Med Assoc. 67 (4): 600-604.
4. Bahçecik, N., Öztürk, H., Tiryaki Şen, H. (2016). Protection of nurses rights in Turkey: A study on nurses' opinions. J Pak Med Assoc., 66 (9):1111-1115.
5. **Tiryaki Şen H.**, Alan H.(2014). Mentorluk Sürecinin Hemşirelik Yönetimine Etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, Sayı 2, cilt 1, s. 99-104.
6. Taşkın Yılmaz F, **Tiryaki Şen H**, Demirkaya F. (2014). Hemşire Ve Ebelerin Mesleklerini Algılama Biçimleri ve Gelecekte Beklentileri. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(3):130-139.

7. Taşkın Yılmaz F, **Tiryaki Şen H**, Demirkaya F. (2014). Başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışlarının Belirlenmesi. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi.3(3):147-154.
8. Taşkın Yılmaz F, **Tiryaki Şen H**. (2014). Erkek Hemşirelerin Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşleri. Fırat Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Dergisi. 8(24):25-45.
9. **Tiryaki Şen H**, Taşkın Yılmaz F, Özcan D, Bahçecik N. (2013). Kamu Hastanelerinde Görev Yapan Hekim Ve Hemşirelerin Duygusal Zeka ve İletişim Beceri Düzeyleri. Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi. 10(3):18-26.
10. **Tiryaki Şen, H**, Taşkın Yılmaz F, Pekşen Ünüvar Ö. (2013). Hizmet İçi Eğitim Hemşirelerinin İletişim Beceri Düzeyleri. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi. 4(1): 13-20.
11. **Tiryaki Şen, H**, Taşkın Yılmaz F, Paslı Gürdoğan E. (2013). Hemşirelik ve Yaratıcılık. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi.
12. Kurt, A. S., Topçu, İ., Savaşer, S., **Şen, H**. (2013). “Onkoloji Kliniklerinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Kansere Tanısı Almış Adolesan Erkeklerde Sperm Bankasının Kullanımına Yönelik Bilgi ve Uygulamaları”, Güncel Pediatri; 11 : 114-120.
13. **Tiryaki Şen, H**, Taşkın Yılmaz F. (2013). Hemşirelik ve Etik Karar Verme Süreci. Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi. 25: 94-97.
14. **Tiryaki Şen H.**, Bahçecik N. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, s;1-15.
15. Topçu İ., Ünalı Türkkan N., Eşkin Bacaksız F., **Tiryaki Şen H.**, Karadal A., Yildirim A., "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği", Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, cilt.6, ss.125-132, 2013.

16. **Tiryaki Şen H**, Taşkın Yılmaz F, Pekşen Ünüvar Ö, Demirkaya F. (2012). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Empatik Beceri Düzeyleri. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 3(1):6-12.
17. Topçu İ., **Şen H.**, Ak Özcan, D. (2013). Sağlık Çalışanların Eğitimi ve Yetiştirilmesi. (Ed. Haydar Sur, Tunçay Palteki) *Hastane Yönetimi* (s.161-176), Nobel Tıp Kitapevleri, İstanbul.
18. Topçu İ., Ak Özcan, D., **Şen H.** (2013). Hasta Eğitimi ve Hasta Okulu. (Ed. Haydar Sur, Tunçay Palteki) *Hastane Yönetimi* (s.905-921), Nobel Tıp Kitapevleri, İstanbul.

Özel İlgi Alanları (Hobileri): Kitap Okumak, Müzik Dinlemek.