



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE LİDER-ÜYE
ETKİLEŞİMİNİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ

AYSUN TÜZÜN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN
Doç. Dr. NEFİSE BAHÇECİK

İSTANBUL – 2014



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE LİDER-ÜYE
ETKİLEŞİMİNİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ

AYSUN TÜZÜN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN
Doç. Dr. NEFİSE BAHÇECİK

İSTANBUL - 2014

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

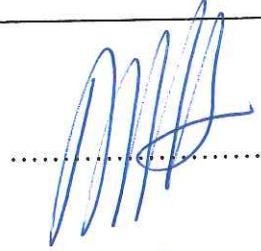
Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Öğrencisi Aysun TÜZÜN tarafından hazırlanan
“Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi”
konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 09.10.2014

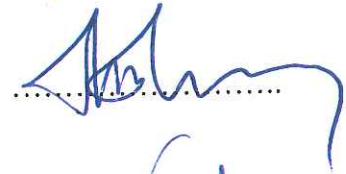
(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi : Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK
: Marmara Üniversitesi (Danışman)



Jüri Üyesi : Prof.Dr.Halim İŞSEVER
: İstanbul Üniversitesi



Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.Makbule BATMAZ
: Haliç Üniversitesi



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun
görölmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.



Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdür V.

I. TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim ve tezimi hazırladığım süre içinde göstermiş olduğu büyük desteği, özverisi, ilgisi, zamanı, katkıları ve sabrı için Değerli Hocam Danışmanım Doç. Dr. Nefise BAHÇECİK’e,

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve becerilerini paylaşan, yol gösteren tüm Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Öğretim Üyelerine, benim ve tüm öğrenciler için özveri ile çalışan Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü tüm Yöneticileri ve Çalışanlarına,

Yüksek Lisans eğitim döneminde desteğini hiç esirgemeyen, Kuzenim Ali Tandoğan’a,

Her zaman ve her konuda bana destek olan, daima yanımda olduklarını bildiğim, varlıkları ile beni gururlandıran aileme; başta Annem Gülnaz TÜZÜN’e,

Okul hayatımız boyunca, okumanın ve ilmin ne kadar önemli olduğunu söyleyen ve bizi sonsuz destekleyen, yüksek lisans yapmam için verdiği değeri hiç yitirmeyen Babam Cemal TÜZÜN’e,

Akademik, bilgi birikimi ve önderliği ile bana yol gösteren canım Ablam Alev TÜZÜN’e,

Motivasyonu ile her zaman yanımda olan canım Kardeşim Aylin TÜZÜN’e,

Yüksek lisans sınıf arkadaşlarım ve bu yolda destekçilerim can arkadaşlarım Özden SOLAK, Fatoş CİVELEK ve Cennet CİRİŞ’e

Hayatı paylaştığım Eşim Aydın KARAHAN’a,

En derin duygularıyla teşekkür ederim.

Aysun TÜZÜN

II. İÇİNDEKİLER

I. TEŞEKKÜR	I
II. İÇİNDEKİLER	II
III. KISATLMALAR VE SEMBOLLER	VI
IV. ŞEKİL VE TABLOLARIN LİSTESİ	VII
Şekillerin Listesi	VII
Tabloların Listesi	VII
1. ÖZET	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ	4
4. GENEL BİLGİLER.....	8
4.1. Örgütsel Destek	8
4.2. Algılanan Örgütsel Destek	9
4.3. Algılanan Örgütsel Desteği Oluşturan Unsurlar.....	13
4.3.1. Örgütsel Faktörler	13
4.3.1.1. Yönetici Desteği	13
4.3.1.2. İnsan Kaynakları Uygulamaları (Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları)	14
4.3.1.3. Örgütsel Adalet.....	15
4.3.1.3.A. Örgütsel Adalet Boyutları.....	15
4.3.2. Kişisel Faktörler.....	16
4.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	16
4.4.1. Çaba Düzeyinde Artış.....	17
4.4.2. Yaratıcılık ve Buluşların Artması	17
4.4.3. Sorumluluk Duygusunun Güçlenmesi	17
4.4.4. Stres ve Tükenme Davranışlarında Azalma	18
4.4.5. Devamsızlık ve İşten Ayrılmanın Azalması	18
4.4.6. İş Tatmini.....	18
4.4.7. Örgütsel Bağlılık.....	19
4.4.8. Örgütsel Vatandaşlık	20
4.5. Hemşirelik Mesleğinde Algılanan Örgütsel Destek	20

4.6. Lider Üye Etkileşimi	23
4.6.1. Liderlik Kavramı	23
4.6.2. Liderlik Özellikleri	26
4.7. Liderlik Teorileri	26
4.7.1. Özellikler Teorisi	27
4.7.2. Davranışsal Liderlik Teorisi	29
4.7.2.1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	29
4.7.2.2. University of Michigan Liderlik Çalışmaları	30
4.7.2.3. Mc Gregor'un X ve Y Teorileri.....	31
4.7.2.4. Likert'in Sistem 4 Modeli	32
4.7.3. Durumsallık (Koşulbağımlılık) Teorisi	33
4.7.3.1. Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli.....	34
4.7.3.2. Amaç - Yol Teorisi	35
4.7.4. Modern Liderlik Yaklaşımları	35
4.7.4.1. Transaksiyonel (Etkileşimsel) Liderlik	36
4.7.4.2. Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik	36
4.7.4.3. Karizmatik Liderlik	38
4.7.4.4. Tam Serbesti Tanıyan Liderlik.....	38
4.7.4.5. Otokratik Lider	38
4.7.4.6. Hizmetkar Liderlik	39
4.8. Lider - Üye Etkileşimi	39
4.9. Lider Üye Etkileşimi Kuramının Gelişim Süreci	43
4.10. Lider Üye Etkileşimi Kuramına Dayanak Oluşturan Kuramlar	45
4.10.1. Rol Kuramı	46
4.10.2. Sosyal Değişim Kuramı	46
4.11. Lider-Üye Etkileşimi ve Hemşirelik	48
4.12. İşe Yabancılaşma.....	52
4.13. Yabancılaşma Kavramının Teorik Gelişimi	60
4.13.1. Hegel'e Göre Yabancılaşma	60
4.13.2. Karl Feuerbach'a Göre Yabancılaşma.....	61
4.13.3. Karl Marx'a Göre Yabancılaşma.....	62
4.13.4. Charles Wright Mills'e Göre Yabancılaşma.....	63

4.14. Yabancılaşma Türleri	64
4.15. Yabancılaşmanın Özellikleri	67
4.16.1. Örgütlerde Yabancılaşmanın Temel Etmenleri	68
4.16.1.1.Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenleri.....	68
4.16.1.2.Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler.....	69
4.16.1.3.Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları.....	70
4.16.1.4.Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetiminde Kullanılabilecek Başlıca Yöntemler.....	71
4.17. Hemşirelik ve İşe Yabancılaşma	72
4.18. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Etkileri	74
4.18.1. İş tatminsizliği	74
4.18.2. Örgütsel Sessizlik	74
4.18.3. Mesleki Tükenmişlik	75
4.18.4. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği	75
4.18.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması	76
5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	77
5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü.....	77
5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	77
5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	77
5.4. Veri Toplama Araçları.....	79
5.4.1. Bilgi Formu.....	79
5.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	79
5.4.3. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği.....	80
5.4.4. İşe Yabancılaşma Ölçeği	81
5.5. Veri Toplama Yöntemi.....	81
5.6. Verilerin Analizi.....	81
5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	82
6. BULGULAR.....	83
6.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	85
6.2. Lider Üye Etkileşimi Ölçeğine İlişkin Değerlendirmeler	90
6.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	95
6.4. AÖDA ve İYÖ Puanları ile LÜEA Ölçek Puanları İlişkileri	98

6.5. Çalışılan Hastaneye Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri	101
6.6. Doğum Yerlerine Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri.....	111
6.7. Yaş Gruplarına Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri	112
6.7. Cinsiyetlere Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri.....	115
6.8. Medeni Duruma Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri.....	116
6.9. Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri	117
6.10. Çalışma Sürelerine Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri	120
6.11. Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri.....	124
6.12. Yapılan Göreve Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri	128
6.13. Çalışma Şekline Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri.....	133
6.14. Kadro Durumuna Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri.....	135
6.15. Aylık Kazanca Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri	136
6.16. İstatistiksel İncelemeler	137
7. TARTIŞMA	138
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	166
9. KAYNAKLAR	172
10. EKLER.....	185
Ek 1: Anket Formu.....	185
Ek 2: T.C.Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırma Etik Kurulu.....	193
Ek 3: İstanbul İli Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği İzin Yazısı ..	194
Ek 4: İstanbul İli Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği İzin Yazısı ..	195
11. ÖZGEÇMİŞ.....	196

III.KISATLMALAR VE SEMBOLLER

AÖD	Algılanan Örgütsel Destek
İY	İşe Yabancılaşma
LMX	(Leader-Member Exchange) Lider-Üye Etkileşimi
THD	Türk Hemşireler Derneği
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ICN	Uluslararası Hemşireler Birliği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü

IV.ŞEKİL VE TABLOLARIN LİSTESİ

Şekillerin Listesi

Şekil 4.1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	30
Şekil 6.1. Lider Üye Etkileşimi Alt Boyut Puanlarının Dağılımı	94

Tabloların Listesi

Tablo 4.1. Liderlik Özellikleri.....	26
Tablo 4.2. Liderin Özellikleri.....	28
Tablo 4.3. Rensis Likert’in Sistem 4 Modeli	33
Tablo 5.1. Çalışmaya Katılan Hastanelerin Dağılımı.....	78
Tablo 6.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Bilgilerinin Dağılımı	83
Tablo 6.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı.....	84
Tablo 6.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	86
Tablo 6.4. Güvenilirlik Değeri	88
Tablo 6.5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Cevaplarının Güvenilirlik Düzeyine Etkileri	89
Tablo 6.6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Puanının Dağılımı	89
Tablo 6.7. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	90
Tablo 6.8. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Alt Boyut Puanları Güvenilirlik Değeri.....	92
Tablo 6.9. Lider Üye Etkileşimi Ölçek Cevaplarının Güvenilirlik Düzeyine Etkileri	93
Tablo 6.10. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Alt Boyut Puanları Genel Dağılımı	93
Tablo 6.11. İşe Yabancılaşma Ölçeği Cevaplarının Dağılımı	95
Tablo 6.12. Güvenilirlik Değeri	97
Tablo 6.13. İşe Yabancılaşma Ölçeği Cevaplarının Güvenilirlik Düzeyine Etkileri.....	97
Tablo 6.14. İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puanın Dağılımı	97

Tablo 6.15. AÖDA ve İYÖ Puanları ile LÜEA Etki, Bağlılık, Katkı ve Profesyonel Saygı Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	98
Tablo 6.16. ADÖA ile İYÖ Puanları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	99
Tablo 6.17. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının İncelenmesi	100
Tablo 6.18. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Puanının Grup İçi Karşılaştırmaları.....	101
Tablo 6.19. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Etki Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları.....	103
Tablo 6.20. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Bağlılık Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları	104
Tablo 6.21. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Katkı Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları.....	106
Tablo 6.22. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Etki Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları.....	108
Tablo 6.23. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Ölçeği Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları	109
Tablo 6.24. Doğum Yerlerine Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının İncelenmesi	110
Tablo 6.25. Doğum Yerlerine Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Grup İçi Değerlendirmeleri.....	110
Tablo 6.26. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	111

Tablo 6.27. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Grup İçi Değerlendirmeleri	112
Tablo 6.28. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması	114
Tablo 6.29. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	115
Tablo 6.30. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	116
Tablo 6.31. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Grup İçi Değerlendirmeleri	117
Tablo 6.32. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	119
Tablo 6.33. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Grup İçi Değerlendirmeleri	119
Tablo 6.34. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	123
Tablo 6.35. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Grup İçi Değerlendirmeleri.....	123
Tablo 6.36. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yapılan Göreve Göre Karşılaştırılması	127

Tablo 6.37. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yapılan Göreve Göre Grup İçi Değerlendirmeleri	128
Tablo 6.38. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması	132
Tablo 6.39. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması	134
Tablo 6.40. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Aylık Kazanca Göre Karşılaştırılması	135

1. ÖZET

Araştırma, İstanbul ilindeki Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı 10 Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde 640 hemşirenin algıladıkları örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlandı ve gerçekleştirildi. Veri toplama aracı olarak, hemşireler ile ilgili Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Lider Üye Etkileşimi Ölçeği ve Yabancılaşma Ölçeği kullanıldı. İstatistiksel analizler için, tanımlayıcı istatistiksel metodlar (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis test, Fisher Freeman Halton test, Pearson Ki-Kare testi ve Spearman's Korelasyon Analizi kullanıldı. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %50.2'si 26-35 yaş grubunda, %52.2'si lisans mezunu, %47'si servis hemşiresi, %96.4'ü devlet memuru, meslekte çalışma yılı; %35.2'si 2 ile 5 yıl arasında, kurumda çalışma yılı; %23'ü 1 yıldan az, %45.8'i 2 ile 5 yıl arasında, %20.3'ü 6 ile 10 yıl arasında ve %10.9'u 11 yıl ve üzeri olduğu belirlendi. Algılanan örgütsel destek ölçek puan ortalaması 2.70 ± 0.62 , Lider Üye Etkileşim ölçek puanı; "Etki" alt boyut puanı ortalaması 3.71 ± 0.79 , "Bağlılık" alt boyut puanı ortalaması 3.03 ± 0.82 , "Katkı" alt boyut puanı ortalaması 2.94 ± 0.98 ve "Profesyonel Saygı" alt puanı 3.65 ± 0.83 , İşe Yabancılaşma ölçek ortalaması 2.61 ± 0.81 olarak saptanmıştır. "Algılanan Örgütsel Destek" ölçeği puanlarıyla "İşe Yabancılaşma" ölçeği puanları arasındaki negatif %36.4 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r = -0.364$; $p = 0.001$; $p < 0.01$). "Lider Üye Etkileşimi" ölçeği "Etki", "Bağlılık", "Katkı", "Profesyonel Saygı" alt boyut puanlarıyla "Algılanan Örgütsel Destek" ölçeği puanları arasında pozitif yönlü, sırasıyla %22.4, %30.3, %46.2, %25.9 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. "Lider Üye Etkileşimi" ölçeği "Etki", "Bağlılık", "Katkı", "Profesyonel Saygı" alt boyut puanlarıyla "İşe Yabancılaşma" ölçeği puanları arasında negatif yönlü, sırasıyla %12.6, %11.2, %17.3, %16.4 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi, İşe Yabancılaşma

2. SUMMARY

THE EFFECT OF THE PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND THE INTERACTION LEADER-MEMBER EXCHANGE ON ALIENATION

This study was organized and performed on 640 nurses employed in 10 education and research hospital belong to Ministry of Health Turkey Public Hospitals Authority Istanbul Anatolia Northern State Hospital Association and Istanbul Anatolia Southern State Hospital Association for determine effects of perceived organizational support and interaction leader member exchange on alienation. Personal information form about nurses, Perceived Organizational Support Scale, Interaction Leader Member Exchange scale and Alienation scale were used as data. Descriptive statistical methods (Mean, Standard Deviation, Median, Frequency, Percentage, Minimum, Maximum) Mann whitney U test, Kruskal Wallis test, Mann Whitney U test, Fisher Freeman Halton test, Pearson K-Kare test and spearman's Correlation Analyze were used for statiscal analysis. The resulting distribution of the participant nurses of this survey: 50.2% are aged 26-35, 86.7% are women, 52.2% are graduate degree, 47% are clinical nurses, 96.4% are government employees, years of work as nurse; 35.2% are between 2 and 5 years, years of working in the actual workplace; 23% are less than 1 year, 45.8% are between 2 and 5 years, 20.3% are between 6 and 10 years and 10.9% are 11 years. The average scale score of Perceived Organizational Support was 2.70 ± 0.62 , the average scale score of Interaction leader member exchange was; "Affect" the average of subscale score 3.71 ± 0.79 , "Loyalty" the average of subscale score 3.03 ± 0.82 , "Contribution" the average of subscale score 2.94 ± 0.98 and "Professional Respect" the average of subscale scores 3.65 ± 0.83 , the average scale score of Alienation was 2.61 ± 0.81 . There are significant negative associations between the average scale score of "Perceived Organizational Support" and "Alienation". This 36.4% negative association was found statistically significant ($r = -0.364$; $p = 0.001$; $p < 0.01$). There are significant positive associations between the average scale score of "Perceived Organizational Support" and subscales of "Interaction Leader Member Exchange" "Affect", "Loyalty", "Contribution" and "Professional

Respect". These are as respectively; 22.4%, 30.3%, 46.2%, 25.9 were found statistically significant. There are weak negative associations between the average scale score of "Alienation" and subscales of "Interaction Leader Member Exchange" "Affect", "Loyalty", "Contribution" and "Professional Respect". These are as respectively; 12.6%, 11.2%, 17.3%, 16.4 were found statistically significant.

Keywords: Nurse, Perceived Organizational Support, Interaction Leader Member Exchange, Alienation.

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Örgütler, çok farklı disiplinlerin ortak konusunu oluşturmaktadır. İşletme bilimi, yönetim, kamu yönetimi, psikoloji, sosyoloji gibi farklı disiplinler, örgütsel yapıyı, iç mekanizmalarını, dış çevreyle olan ilişkilerini, taşıdıkları değer ve kültür öğelerini, birey ve toplum üzerinde oluşturdukları baskı ve denetimi çözümlemeye çalışmaktadırlar. Farklı disiplinlerce pek çok farklı tanımlanan örgütler, genel olarak, belli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanların, karşılıklı işbirliği ve koordinasyon içinde ortak hedeflere yönelik çabalarından oluşan gruplar olarak tanımlanabilirler. Örgütlerde başrol, sosyal bir varlık olan, insan'a biçildiğine göre; belirlenmiş amaçların başarılması ve örgütün faaliyetlerine devam edebilmesi, kurumun değerlerine sıkı bir şekilde bağlı olan, kurumun amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri gibi benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Ne var ki, örgüt bireyi, özellikle işgören kendi yaratmadığı bir iş dünyasında yaşamaktadır. Başkalarının kurallarını, kararlarını ve fikirlerini benimseyip, uygulamak veya uygulatmak konumundadır. Bu ortamda işgörenden beklenen klasik davranış, örgüt içinde kendi duygu ve düşüncelerini dışlamak; gerek işe ve gerekse ilişkilerine kendinden bir şeyler katmamaktır. İşgörenler, kendilerinin sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılır, örgüt yaşamında beklentilerine ulaşamaz ve yöneticilerin katı uygulamaları ile karşılaşılırsa; yabancılaşmak gibi farklı tepkisel davranışlarda bulunabileceklerdir (Aytaç, 2004; Şimşek ve ark; 2006; Tükel, 2012; Yıldız ve ark, 2013).

Yaklaşık iki yüz yıldır bir sorun olarak var olan yabancılaşmanın örgütlerde görülme şekilleri ve düzeyleri birbirinden farklı olmakla birlikte bu olgunun ortaya çıkmadığı bir örgüt hemen neredeyse hiç bulunmamaktadır. Örgütlerde ortaya çıkan yabancılaşma olgusu, örgütün yapısına bağlı olarak çalışanların örgüte yabancılaşması, ürettikleri ürüne ya da verdikleri hizmete yabancılaşması, birbirlerine yabancılaşması şeklinde görülebilir. Fromm (1955) yabancılaşmayı içinde bulunduğu kişinin kendini yabancı gibi hissettiği veya başka bir deyişle kendi özüne uzaklaşmış olarak tanımladığı bir durum olarak ifade etmiştir (Darıyemez, 2010; Banai and ark, 2004).

Lewis A. Coser (1977) yabancılaşmayı şöyle tanımlamıştır: “Yabancılaşma, insanın kendi yarattığı güçler tarafından yönetildiği ve sonunda kendilerinin yabancı bir

güç haline geldiği durumdur”. Coser’e göre, yabancılaşma sonunda yaratılan, yaratıcısının yöneticisi durumuna gelir. Eric Fromm (1995) yabancılaşmayı tanımlarken Marx’a atıfta bulunarak Marx’ın tanımıyla yabancılaşmada insanın dünyayı anlamasında etkin bir role sahip olmadığı ama dünyanın ona yabancı kaldığını vurgulamıştır (Tükel, 2012).

Örgütsel yapılar, doğaları gereği, bireye serbest davranma imkanı tanımayarak ve yeteneklerini denetim altında tutarak yabancılık duygusunun yerleşmesine yol açarlar. Argynis, “Personality and Organization” adlı eserinde, birey ile örgütler arasındaki ilişkiye değinerek, bireyin örgütsel yapı içinde, özgün yanlarını baskıladığı, sosyal yönünü geliştiremediği ve sonuçta, yabancılaştığını ifade etmektedir. Argyris, bunun, işgörenin gereksinimini ile örgüt arasında uyum eksikliğinden kaynaklandığını savunmaktadır. Bireylerin daha fazla bağımsızlık istemlerine karşın örgüt, onlardan bağımlılık ve itaat istemektedir (Aytaç, 2004).

Emek-yoğun bir sektör olan sağlık sektörüne bağlı hastanelerde iş gücünün önemi diğer sektörlerle göre daha fazladır. Sağlık sektöründe özellikle kronik, çaresiz hastalara yardımcı olamama, düzelme işaretleri görememe, hasta kaybı gibi nedenler, sağlık çalışanlarında derin duygusal tükenmeye yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra aşırı iş yükü ve nöbet sistemi, olumsuz çalışma ve yaşam koşulları da sağlık personelinin çoğunu etkileyen tükenmişlik sendromunu ve yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Atan, 2011).

Hemşirelik mesleği ile ilgili sıkıntı dünya çapında büyük bir ilgi noktası haline gelmiştir. Dünya çapında hemşirelerin iş doyumunu konusunun ilgi çekmesinde artış olmuştur. Kronik hemşirelik sıkıntısı dünya çapında büyük bir kaygı nedeni iken (Simoens ve ark. 2005), iş taleplerinin yaşlanan nüfus nedeniyle artması devam etti, sağlık teknolojilerinin hızlı evrimi ve yüksek hasta beklentileri yükseltilmiş tüketici davranışı ile birleşti. Ayrıca hizmet sunumunda mükemmellik sınırlı kaynaklarla yüksek rekabetli sağlık sektöründe öne çıkan bir problemdir. Hemşireler herhangi bir sağlık kurumunun başarısı için hayati önem taşır. Bu nedenle son yıllarda hemşire performansının dünya çapında ilgi çekmesinde artış şaşırtıcı değildir. Hemşire yöneticileri ve hastane yöneticileri hemşirelik bakım kalitesini yükseltirken hemşire devir hızı oranlarını azaltma yollarını bulma baskısı altındadırlar. Ayrıca, kanıta dayalı uygulama hareketi yönetime, hemşire doyum ve sürekliliği, ve bakım kalitesine ilişkin

araştırma ihtiyacının altı çizilmiştir. Son 20 yılda ulusal ve uluslararası düzeyde kurumsal destek, iş yönetimi, iş doyumu ve bakım kalitesine ilişkin yoğunlaşmış bir hemşirelik literatürü birikmiştir (Kwak and ark, 2010; Trybou and ark, 2013).

Örgütler, kendilerini değişen çevre koşullarına uydurmak ve bu koşullara uygun yönetimler geliştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu yönetim tarzlarının uygulanması da her şeyden önce örgüt içi öğelerin birbirleriyle uyum içinde olmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla örgütteki uyum, yabancılaşmanın yönetilmesiyle doğrudan ilgilidir (Durcan, 2007).

Sosyal bir varlık olan insan, takdir edilmek, duygusal destek ve saygı görmek, toplum içinde bir sınıfa ve sosyal statüye sahip olma gibi ihtiyaçlarını yaşamları boyu tatmin etme durumundadır. Örgütsel destek, örgütlerin çalışanlarının mutluluğunu ne kadar önemseydiğine ve yaptıkları katkılara ne ölçüde değer verdiğine dair faaliyetlerinin tümüdür. Örgütleri tarafından yüksek destek algısına sahip olan çalışanlarda rol içi ve rol dışı performansta yükselme, işe geç kalma, işten ayrılma, iş yavaşlatma gibi davranışlarda azalma, yüksek iş tatmini, psikolojik ve psikosomatik rahatsızlıkların azalması, role bağlılık gibi hem örgütler hem de çalışanlar açısından faydalı bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Çorbacıoğlu ve Üren, 2012).

Algılanan örgütsel destek; örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular olarak tanımlanmaktadır. Yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğilimindedirler.

Algılanan örgütsel destek, örgütün değerlerinin çalışanlara katkı sağlaması ve refahını önemsemesi olarak ifade edilmektedir. Bu durumda çalışan örgütün değerleri ile kendi değerleri arasında bir paralellik oluşturmakta ve ikisi arasında karşılıklı olumlu bir etkileşim söz konusu olmaktadır. Örgütsel destek teorisi; örgütün uyguladığı politikaların ve faaliyetlerin faydasının çalışanlar tarafından algılanabildiğini öne sürmektedir (Akkoç ve ark, 2012).

Günümüzde örgütlerin ve yöneticilerin, çalışanların örgüte bağlanmaları için çalışanlarını desteklemeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütler, çalışanlarının kendini örgüte ait hissetmesi ve etkin bir şekilde çalışması için çalışanlarına öncelikle iş güvencesi sağlama, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alma ve en önemlisi de

alışanlarını nemseme çabası içinde olduklarını hissettirmek istemektedirler (Aykan, 2007).

Sağlık hizmetlerinde liderlik, yenilikleri takip edebilme ve mevcut durumlara adapte olabilme açısından büyük önem taşıtmaktadır. Bu durumda sağlık çalışanlarının kaliteli sağlık hizmeti üretebilme ve verimli çalışabilmeleri için yenilikçi, bilgiye önem veren işbirlikçi, kollektif çalışan, iyi iletişim kurabilen, otoriteyi astlarına dağıtan ve onların kendisine güvenmesini sağlayabilecek liderlere ihtiyaç vardır (Uysal ve ark, 2012).

Sağlık sektöründe hizmet sunan hastanelerde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışan hemşireler, liderlik yapmada önemli bir grubu oluştururlar. Çünkü hemşireler bireylere kaliteli bir sağlık bakımı sunmak için gerekli bilgiye, profesyonel yönetim ve liderlik becerilerini gerektiren sorumluluklara ve hasta bakımının sürekliliğinin sağlanması destekleyici ve koordine edici bir role sahiptirler. Tüm bunların hemşireler tarafından iyi bir şekilde yerine getirilmesi için, hemşirelerin liderlik özelliklerine ve davranışlarına sahip olması gerekmektedir (Duygulu ve Kublay, 2008).

Lider-ye Etkileşimi (LMX); liderliği bir süreç olarak kabul eden, liderle izleyiciler arasındaki ilişkilere ve etkileşime odaklanan bir teoridir. Lider-ye etkileşimi teorisi, liderin her astına karşı eşit davrandığını ileri süren ortalama liderlik yaklaşımının aksine, liderin astlarıyla farklı nitelikte ilişkiler geliştirdiği fikrinden hareketle ortaya çıkmıştır. Lider-ye Etkileşim Teorisi, lider ve astları arasındaki ilişkiyi anlamak için kullanılan bir yaklaşımdır. Lider-ye etkileşim teorisinin temel prensibi, liderin astlarıyla farklı türlerde etkileşim ilişkisi geliştirmeleri ve bu ilişkinin niteliğinin de hem liderin hem de astların tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemesidir (Yolaç, 2011; Erkuş, 2011; Gürboyoğlu, 2009).

Ancak yapılan literatür çalışması sonucunda ülkemizde özellikle sağlık kurumlarında sağlık çalışanları üzerinde işe yabancılaşma, örgütsel destek ve lider ye etkileşimi ile ilgili çok az sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Bu nedenle araştırma, İştambul il sınırları içindeki Sağlık Bakanlığına bağlı Kuzey ve Güney Hastaneler Birliklerinde bulunan Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde alışan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ve lider ye etkileşiminin işe yabancılaşmaya etkisini belirlenmesi amacıyla planlanmıştır.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esnekliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade eder. Örgütsel destek, çalışanın örgüte sağladığı katkı sonucunda, örgütün çalışana verdiği destek, bağlılık ve ilgiye duyulan çalışan inancıdır (Demirel, 2013; Kaplan ve Ögüt, 2012).

Örgütsel destek, bireyin örgüt tarafından kendisine ne kadar destek verildiğini hissetmesi ve düşünmesi örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzıdır (Kasalak ve Aksu, 2014).

Örgütsel destek yaklaşımı çalışanların çabalarındaki artış miktarını, örgütlerin çalışanların katkılarını ödüllendirmede ne derece istekli olduğu ve sosyo-duygusal ihtiyaçları ne ölçüde karşıladığıyla ilişkilendirmektedir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Örgütsel destek, örgütsel değerlerde çalışanların refahının gözönüne alınması ve bu değerlerin onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur. Buna göre, çalışanlarının yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak, iş güvenliklerini sağlamak, örgüt içinde insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek, çalışanları önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almamak destekleyici bir örgütte ya da yönetimde bulunması gereken en önemli özellikler olarak sıralanmaktadır (İplik ve ark, 2012).

Sosyal değişim teorisine dayandırılan ve çalışanlar açısından son derece önemli olan örgütsel destek, saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması için önemli kaynaklardan birisidir. Örgütsel destekle, çalışanların örgüte olan katkılarının farkında olunduğu, onların mutluluklarına önem verildiği ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlanıldığı ortaya konulmakta ve bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçları karşılanmaktadır (İplik ve ark, 2012).

Örgütsel destek bir örgütün, personelinin örgüte katkılarının ve personelinin ihtiyaçlarının bilincinde olması ve personelin refahına önem vermesidir. Örgütler genellikle çalışanların kendilerine olan bağlılık ve sadakatlerine değer verirler. Fakat çalışanlar örgütün kendilerine bağlı olmasıyla daha da fazla ilgililerdir (Önderoğlu, 2010).

Örgütsel destek teorisi, çalışanların, örgütün onların katkılarını ne kadar değerlendirdiğine ve onların mutluluğunu ne kadar önemseydiğine ilişkin genel inançlar oluşturduğu varsayımına dayanmakta ve çalışanların örgüte insani özellikler atfetme eğilimi tarafından teşvik edilen “algılanan örgütsel destek” oluşumunu da içine almaktadır. Yani çalışanlar, örgütteki birtakım ödülleri ve ücret, terfi, işi zenginleştirme gibi bazı iş koşullarını örgütün zorunlu olarak değil de gönüllü olarak sağladığı olanaklar olarak değerlendirdiklerinde daha fazla örgütsel destek algılamaktadırlar. Nitekim Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch (1997) tarafından yapılan bir araştırmada, elverişli iş koşulları, örgüt tarafından sağlanan gönüllü uygulamalar olarak algılandığında, örgütsel destek algısının da yüksek olduğu gözlenmiştir (Giray, 2013; Duygulu ve ark., 2008).

Örgütsel destekle örgüt, çalışanlarının örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onların mutluluklarına önem verdiğini ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlandığını belirterek, bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarını karşılar. Birçok çalışmada, isteğe ya da takdire bağlı uygulamaların çalışanların örgütleri hakkında hoş algılar geliştirmelerine katkıda bulunduğuna işaret edilmiştir (Özdemir, 2010).

4.2. Algılanan Örgütsel Destek

Bireyin çevresine anlamlar vermek için duygusal izlenimlerini düzenleme ve yorumlama sürecine algılama denir. Bireylerin algılamaları; tutumları, ilgileri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri, kişilik özellikleri gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. O halde algılanan ifadesi “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir kavramdır. Örgütün bireye görünüşü veya örgütteki bir takım olayların bireyler tarafından farklı algılanmaları farklılıklar gösterecektir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı uygulamalar, diğer bazı bireyler tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilecektir (Aykan, 2007).

Algılanan örgütsel destek; işgörenin faaliyetleri sonucunda örgütüne yapmış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün işgörenin iyiliğiyle ilgilenmesinin, işgören tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Demirel, 2013; Kaplan ve Ögüt, 2012).

Algılanan örgütsel destek, çalışan bireyin örgüt için gösterdiği çabanın ödüllendirileceğine, katkılarına değer verileceğine ve esenliğin önemseneyeceğine dair

inancını temsil etmektedir. Bir diğ er tanıma g ore, algılanan örgütsel destek genel olarak örgütün çalışanlarına olan bağılılığıdır (Eser, 2011).

Algılanan  rg tsel Destek  alışanların kurumlarının kendilerine değer verdikleri ve kendilerini iyi hissetmelerini  onemsedikleri inançlarının genelleştirilmiş sonucudur (Burke, 2003).

Kraimer'e g ore (2004) algılanan örgütsel desteğin şekillenmesinde    tür destek önem taşıtmaktadır. Bunlar uyum desteği (işe uyum), finansal destek (mali ödüller, emek-para) ve kariyer desteğidir (kariyer gereksinimlerini karşılama) (Önderoğlu, 2010).

Günümüzde örgütlerin ve yöneticilerin, çalışanların örgüte bağlanmaları için çalışanlarını desteklemeleri bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütler,  alışanlarının kendini örgüte ait hissetmesi ve etkin bir şekilde çalışması için çalışanlarına öncelikle iş güvencesi sağlama, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alma ve en  onemlisi de çalışanlarını önemseme çabası içinde olduklarını hissettirmek istemektedirler. Çünkü arkalarında örgütün desteğini hisseden çalışanların daha başarılı oldukları görülmektedir (Aykan, 2007).

Örgüt ve işgören arasında karşılıklı çıkar ilişkisi bulunmaktadır. Örgüt işgörene destek vermektedir, çünkü ondan daha etkin bir şekilde yararlanmak istemektedir. Işg ren ise örgüt içerisinde kendi spesifik beklentilerini gerçekleştirmek istiyordur. Destekleyici  rg tler işgörenleri ile gurur duyarlar, onlara hak ettiklerini verirler ve onların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Böylelikle iş görenlerin performansları artar ve onlar kendilerini örgüte daha fazla ait hissederler (Kosa ve  zbek 2010).

Güçlü bir örgütsel destek algısı olan çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan tavır ve davranışlar gösterme eğilimindedirler. Bu sosyal alış veriş perspektifine destek olarak, araştırmalar örgütsel destek algısının işe devam ve iş performansını, çalışma arkadaşlarına yardımcı olma eğilimi, örgütsel gelişim için yapıcı öneriler getirme eğilimi ve duygusal örgütsel bağlılık ile pozitif ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. Çalışanlar, yüksek örgütsel desteği hissederlerse daha az işten ayrılmakta ve daha az alternatif örgüt arayışına gitmektedirler (Aykan, 2007; Ceylan ve şenyüz, 2003).

Örgüt tarafından çalışanların beklentileri karşılandığı sürece çalışanlar örgütün beklentilerini karşılamak için gayret göstermektedir. Algılanan  rg tsel destek,

Eisenberger ve arkadaşlarınca (1986), “örgütte çalışanların karar sürecine katılımına önem verilmesi ve onların iyiliğini vurgulamaya dönük algılar ve çalışanları olumlu şekilde etkileyen düzenlemelerin örgüt tarafından kendiliğinden gerçekleştirildiğine dair duygular” olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur. Sağlanan değil işgörenler tarafından algılanan örgütsel destek işgörenlerin işe ve işletmeye karşı tutumlarını etkilemektedir (Turunç ve Çelik, 2010; Yılmaz, 2012).

Baranik vd. (2009) algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve duygusal bağlılık ile pozitif, işgücü devri ile negatif yönde bir ilişki sergilediğini göstermiştir. Makanjee vd, (2006)’nin araştırma sonuçları ise örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Eser, 2011).

Cordana ve arkadaşları (2004)’ın araştırmaları sonucu elde ettikleri bilgilere göre yüksek örgütsel destek algısı olan çalışanların organizasyonlarıyla daha yüksek bağlara sahip oldukları da belirlenmiştir. Yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğilimindedirler. Bu bakış açısı ile algılanan örgütsel destek Blau’nun (1964) sosyal etkileşim teorisine dayalı olarak değerlendirilmektedir. Bu teoriye göre çalışanlar işleriyle ilgili çabalarını ve performanslarını, örgütün gelecekte sağlamasını bekledikleri maddi ve manevi ödüllere bağlı olarak biçimlendirmektedir (Turunç ve Çelik, 2010)

Eisenberger ve meslektaşları (2001), karşılıklılık ilkesi gereğince, örgütte algılanan desteğin, çalışanlar tarafından örgütün lehine olan çabalara önem verilmesine ve örgütte çalışanların belirlenen amaçlara ulaşılması konusunda kendilerinde bir zorunluluk hissetmelerinde etkili olacağını ileri sürmüşlerdir. Çalışanlar, görev yaptıkları örgütle karşılıklı ilişki kurulması sürecinde bir denge sağlanması arzusunu taşırlar. Örgütsel destek konusu, sosyal değiş-tokuş kuramı çerçevesinde açıklanmaktadır. Sosyal değiş-tokuş kuramı, ilk kez Blau (1964) tarafından geliştirilmiştir (Yılmaz, 2012).

Çalışanlar ile organizasyon arasında var olan göreceli ama net bir şekilde belirli olmayan, beklentilerle ilişkili karşılıklı zorunlulukları ifade etmektedir. Bir örgüt çalışanlarını desteklemeye ve onlara yatırım yapmaya başladığı zaman çalışanlarıyla sosyal bir mübadele başlattığının sinyallerini vermektedir (Akkoç, 2012).

Arkadaş olan iki birey arasında koşula bağlı iyiliklerin karşılıklı olarak değişimi söz konusudur. Kendisine iyilik yapılan birey, şartlar elverdiğinde söz konusu iyiliğe karşılık vermek durumundadır.

Eisenberger ve meslektaşları tarafından (1986), örgütsel değiş-tokuş sürecinin açıklanması için algılanan örgütsel destek kavramı kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek, örgütte çalışanların kendilerini güvende hissederek arkalarında örgütün var olduğuna inanmalarınıdır (Yılmaz, 2012).

Göz ardı edilmemesi gereken bir başka konu da sağlanan desteğin örgütler tarafından gönüllü olarak yapılmasıdır. Sosyologlar yapılan yardım ve verilen desteğin yasal zorunluluk dışında, gönüllü olarak yapıldığında çalışanlar açısından daha fazla anlam ifade ettiğini vurgulamaktadır. Çünkü gönüllü destek ve yardımlar çalışanlarda örgütlerinin onlara gerçekten değer verdiği ve saygı duyduğu algısına neden olmaktadır (Çorbacıoğlu ve Üren, 2012).

Byrne ve Hochwarter (2008), algılanan örgütsel destek konusunda bir noktaya vurgu yapmaktadır. “Örgütlerin gönüllü eylemlerinden ziyade dışsal olarak motive edilmiş ve örgütün kendisine hizmet etmesi olarak algılanan yönetsel davranış, bazı çalışanlarda endişeye yol açabilir. Potansiyel olarak bağlılıkta ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yönelik katkılarda azalmaya yol açabilecek bu durum destekleyici çabalardan beklenen etkinin gerçekleşmesini engelleyebilir”. Bir başka deyişle bazı çalışanlar, örgütsel desteklerde örgütün niyeti ve samimiyeti konusunda endişe duyabilirler. Örneğin çalışanın memnuniyetini destekleyici çabalar, pek çok çalışan tarafından “iyi niyetli çabalar” olarak görülebilir. Ancak, eğer o çaba “çalışanın mutluluğunu iyileştirmek amaçlı güvenilir bir girişimden ziyade toplumun veya insanların gözünde zedelenmiş bir imajın onarılması için üstlenilmişse istenilen etki büyük bir olasılıkla gerçekleşmeyebilecektir (Tokgöz, 2011).

Özdevecioğlu (2003) destekleyici bir örgütte olması gerek özellikleri beş maddede sıralamıştır. Bunlar:

1-Çalışanların fikirlerini, eleştiri ve önerilerini dikkate alıp gerekiyorsa uygulamak; Çalışanlar kendi fikirlerinin ve mutluluklarının önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alındığını ve bu eleştiriler çerçevesinde örgütte değişiklikler yapıldığını bilirlerse, bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır.

2-Çalışanlara iş güvencesi sağlamak ve başarılı oldukları takdirde devamlı çalışacakları teminatını vermek; Hataların hoşgörüsü ile karşılanacağı, başarılı olduğu takdirde işyerinde çalışmaya devam edileceği, her an işletme dışı kalmayacağı duygusu çalışanlarda destek olarak algılanacaktır.

3-Örgüt içi çalışanların ilişkilerinin olumlu olmasını sağlamak ve halkla ilişkileri üst seviyede tutmak; Örgüt ikliminin yani örgüt içi ast-üst ilişkilerinin, ast-ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem çalışanları motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.

4-Örgüt içinde herkese adaletli davranmak; Çalışanlar açısından hak ettiği zaman bunun karşılığını almak önemlidir. İşletme içinde yönetime yakın kişilerin kayırılması, yöneticilerin haksız taraf tutmaları, destek açısından olumsuz algılanacaktır.

5-Son olarak çalışanları önemseyip başarılarını takdir etmektir; Çalışanlar işletme içinde birer sosyal varlıktır. Kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini, takdir edilmesini beklerler. Böyle davranan yöneticiler, çalışanların gözünde destekleyici yönetici olarak algılanacaklardır (Çorbacıoğlu ve Üren, 2012; Demirel, 2013).

4.3. Algılanan Örgütsel Desteği Oluşturan Unsurlar

Çalışanlar, örgütlerinden hem maddi hem de manevi beklentiler içerisindedir. Bu noktada çalışanların algıladıkları örgütsel destek farklı yollarla meydana gelebilmektedir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Algılanan örgütsel desteği etkileyen örgütsel ve kişisel faktörler bulunmaktadır. Bunlar;

4.3.1. Örgütsel Faktörler

Çalışanların örgütsel destek hissetmelerini sağlayan temel unsurlar; yönetici desteği, insan kaynakları uygulamaları (örgütsel ödüller ve iş koşulları) ve örgütsel adalet olduğu belirtilmektedir (Eser, 2011).

4.3.1.1. Yönetici Desteği

Örgütsel destek farklı alt bileşenlerden oluşmaktadır ve bu bileşenlerin en önemlilerinden birinin yönetici desteği olduğu değerlendirilmektedir. Yönetici desteği, örgütsel destek adına çok önemlidir, çünkü yöneticiler çalışanların gözünde örgütün

temsilcisi konumundadırlar. Bu yönüyle yöneticiden gelecek destek, çalışanların nazarında örgütün desteği olarak algılanmaktadır (Emhan ve ark, 2013).

Algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteği arasında pozitif bir ilişkinin bulunması, algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel desteği etkilediğinin göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Yönetici desteğinin aynı zamanda örgütsel desteği temsil ettiğine ilişkin, çalışanların eğilimleri;

- Yöneticinin katkısı ve çalışanın mutluluğuna verdiği önem,
- Yöneticinin örgütsel kararlardaki etkisi,
- Yöneticiye verilen yetki ile artmaktadır (Altınöz ve ark., 2013).

Personelin örgütsel destek algılamalar açısından, yönetici-personel iletişimi üzerinde titizlikle durulması gerekir. Bu yüzden yöneticiler tutarlı bir şekilde, ifadelerinde, politikalarında ve uygulamalarında, açık veya örtülü, örgütsel destekle ilgili mesajlarının bilincinde olmalıdır. Bu mesajlar algılanan örgütsel destek üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Personel, tepe yönetiminden çeşitli kanallarla sürekli olarak değerli olduğuna yönelik mesajlar, övgü ve onay alıyorsa daha yüksek örgütsel destek hisseder (Akın, 2008).

Yapılan çalışmalarda, yönetici desteğinin yüksek olduğu ortamlarda çalışanların performanslarının, iş memnuniyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu, diğer çalışanlar ile iyi ilişki içinde oldukları, örgütsel sorunlara karşı duyarlı oldukları görülmüştür (Emhan ve ark, 2013).

4.3.1.2. İnsan Kaynakları Uygulamaları (Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları)

İnsan kaynakları örgütte rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağını sağlaması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplin olarak tanımlamak mümkündür. Bu faaliyetler, bir taraftan örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek, diğer taraftan çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve aynı zamanda da örgütün topluma karşı sorumluluklarını yerine getirebilmek için düzenlenmektedir (Durcan, 2007).

İşletmelerde işe alınacak adayın seçiminden eğitimine, kariyer gelişiminden ücretlendirmesi ve performans değerlendirmesine kadar birçok uygulamayı içeren insan kaynakları uygulamaları, örgütlerde etkinlik, verimlilik ve rekabet avantajı sağlamanın en temel fonksiyonlarından biridir (Aykan, 2007).

Örgütsel ödül ve iş koşulları ise algılanan örgütsel desteğin diğer önemli yordayıcıları olarak vurgulanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanlar, yaptıkları işe karşı ödüllendirildiklerinde ve iyi iş koşullarına sahip olduklarında, kurumlarının kendilerini desteklediğini daha fazla algılamaktadırlar (Giray, 2013).

4.3.1.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Örgütsel adalet yazınında en yaygın kullanılanlar, dağıtımsal, işlemsel/prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutlarıdır. Örgütsel adaletin bu üç formu birbirleriyle yüksek oranda ilişkilidir ve araştırmalar çalışanların iş ile ilgili tutumlarıyla her bir boyutun bağımsız olarak ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır (Tokgöz, 2011).

Çalışanın kuruma yönelik adalet algısı ve özellikle işlemsel adalet algısı örgütsel destek algısıyla olumlu yönde ilişkili bulunmuştur (Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanlar kurumdaki uygulamaların işleyişinin adil olduğunu düşündüklerinde, kurumun da onları daha fazla desteklediğini algılamaktadırlar (Giray, 2013).

4.3.1.3.A. Örgütsel Adalet Boyutları

Dağıtımsal Adalet Algısı: Örgütsel adalet konusuyla ilgili yapılan ilk çalışmalarda adalet kavramı yalnızca dağıtımsal adalet olarak ele alınmıştır. Dağıtımsal adalet, çalışanların elde ettikleri ödül ve ücretlerin miktarı ve biçimiyle ilgili algılarını temsil eder. Bu kurama göre birey elde ettiği kazanımların adil olup olmadığını belirlemek için örgüte olan katkılarını örneğin eğitimini, zekasını, tecrübesini ortaya koyar ve girdi çıktı oranını hesaplar. Daha sonra ise örgütün diğer bireylerinin kazanımları ile kendi kazanımlarını karşılaştırır. Örgüt üyelerinin girdi çıktı oranlarının aynı olması örgüt içi adaleti gösterir. Kurama göre bireylerin girdi - çıktı /sonuç - yatırım oranı diğer kişilerden daha az ya da fazla olduğunda bu durum haksızlık algısına yol açacak ve rahatsızlık oluşturacaktır (Önderoğlu, 2010).

İşlemsel Adalet Algısı: İşlemsel adalet, örgüt içindeki bölüşüm kararlarının alındığı süreçlere ve prosedürler atfedilen adalet algısını açıklar. İşlemsel adaletin özü çalışanlara elde edecekleri kazanımlara ilişkin söz hakkı veya bilgi girdisi sağlama fırsatı verilmesidir (Tokgöz, 2011).

Çalışanların karar alma sürecinde etkilerinin olması ya da ek bir teklifte bulunmaları gibi imkanların sunulması durumunda süreç daha adil algılanmaktadır. Çalışanlar, çıktının belirlendiği süreci adil olarak algıladıklarında, arzulanmayan bir çıktı ile de karşılaşmış olsalar da, çıktıyı daha olumlu değerlendirme eğiliminde olmaktadır. Yani, çalışanlar söz haklarının olduğu işlemleri sessiz kalmak durumunda oldukları işlemlerden, sonuç adaletsiz olsa dahi daha adil olarak algılamaktadırlar (Önderoğlu, 2010).

Etkileşimsel Adalet Algısı: Etkileşimsel adalet, örgüt içindeki bireyler arası davranışlara ilişkin bir kavramdır. Bireylerin birbirlerine karşı davranışların da alınan dürüstlük düzeyini belirtir. İşlemsel adaletin tersine, etkileşimsel adalet etkileşimin biçimsel yönlerine odaklanmaz. O, yönetimi astlarına yönelik davranışında etkileşim esnasında gösterilen açık yüreklilik, duyarlılık, saygının düzeyiyle ilgilidir (Tokgöz, 2011).

Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri esas alır. Bireylerin çoğunlukla, insanların birbirlerine karşı göstermiş oldukları davranışlardan yola çıkarak ne derece adil davrandıklarını değerlendikleri adalet kavramıdır (Önderoğlu, 2010).

4.3.2. Kişisel Faktörler

Yaş,

Cinsiyet,

Eğitim Düzeyi,

Hizmet Süresidir, (Karacaoğlu ve Arslan, 2013)

4.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel destek kavramının sonuç değişkenlerinin öncül değişkenlerin sayısına kıyasla daha fazla olduğu görülmektedir (Giray, 2013).

Örgütsel desteğin çalışanlar üzerinde birçok olumlu çıktısı olduğu düşünülmektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütsel desteğin başta geri çekilme davranışlarında azalma olmak üzere, işten ayrılma niyeti, işe mazeretsiz gelmeme, işe geç kalma, görevi kasten aksatma davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun dışında algılanan örgütsel desteğin sonuçları arasında; (Karacaoğlu ve Arslan, 2013; Çorbacioğlu ve Üren, 2012)

4.4.1. Çaba Düzeyinde Artış

İşini severek, isteyerek, bütün gücüyle yapmakta olan personel en yüksek düzeyde gayret gösteriyor demektir. İşini zoraki olarak, sevmeyerek, istemeyerek yapan bir personel ise en düşük düzeyde çaba gösteriyor demektir. Çaba, personelin, işini iyi yapabilmek için kişisel sınırlarına ne kadar yaklaştığı ile ölçülür.

Örgütsel desteğe temel oluşturan düşünce sistemi sosyal değişim teorisine dayalıdır. Örgüt ile personel arasında gerçekleşen alışverişte, yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan personel bunun karşılığını daha çok çaba göstererek ödeme iliminde olacaktır. Bu alışverişte personel, çabasını, sağlanan olanaklar ve sosyal ödüller karşılığında değiştirmektedir (Akın, 2008).

4.4.2. Yaratıcılık ve Buluşların Artması

Yaratıcılık, dinamik ve toleransın olduğu atmosferlerde gelişir. Yaratıcılığı geliştirmek için, yöneticilerin öncelikle yaratıcı süreci anlamaları, yaratıcı davranışı teşvik etmeleri ve yaratıcılığın gelişebileceği örgüt iklimleri düzenlemeleri gerekmektedir.

Örgütsel yaratıcılığın gelişmesinde lider ile çalışanların arasındaki ilişkilerin olumlu yönde olması önemlidir. Bu nedenle liderin çalışanların beklentilerine cevap verebilmesi onların performanslarının yükselmesinde ve olumlu ilişkilerin gerçekleşmesinde büyük bir önem taşır (Yılmaz ve Karahan, 2010).

4.4.3. Sorumluluk Duygusunun Güçlenmesi

Örgütsel desteğin ortaya çıkardığı olumlu sonuçlardan birisi de sorumluluk duygusunun güçlenmesidir. Eisenberger'in yaptığı araştırmalarda örgütsel destek ile iş sorumluluğu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla personel, algıladığı örgütsel destek yükseldikçe işle ilgili görevlerini gerçekleştirmede daha bilinçli olmaktadır (Akın, 2008).

4.4.4. Stres ve Tükenme Davranışlarında Azalma

Örgüt ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile karşı karşıya kalmaktadır. Örgütler, uyguladığı örgütsel programlar ile çalışma ortamında stres yaratıcılarını uzaklaştırarak çalışanlara daha elverişli ve huzurlu bir ortam sağlamaya çalışır. Etkin ve verimli bir üretim ve başarılı bir yönetim için örgütlerin stres ve kaynakları üzerinde kendi örgüt iklimlerine uygun modeller üzerinde çalışmaları kaçınılmazdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

Örgütsel destek yükseldikçe personelin stres düzeyinin azalacağına ilişkin olarak araştırmacıların görüş birliği vardır. Benze şekilde de algılanan örgütsel desteğin tükenme davranışlarında azalmaya neden olduğu konusunda da araştırmacılar arasında görüş birliği söz konusudur (Akın, 2008).

4.4.5. Devamsızlık ve İşten Ayrılmanın Azalması

Bazı çalışanlar, kendilerini geliştirici bir eğitim programına gönderilmeyi destek olarak algılamak bazıları çeşitli maddi yardımları destek olarak algılayabilir. Destekleyici bir örgüt, çalışanların algılamalarına bağlıdır. Yani, örgütün bireyi destekleyip desteklemediği bireyin algılamasına göre farklılaşır. Algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleri anlamına gelmektedir. Her zaman örgütün desteğini hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2004).

Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan tarama çalışmasında da vurgulandığı gibi işe geç gelme, işe gelmeme, işten ayrılma, işarama gibi geri çekilme ve işten ayrılma niyeti ve benzeri düşünceler de algılanan örgütsel desteğin olumsuz yönde ilişkili olduğu önemli sonuç değişkenleri arasında sayılabilir. İşten ayrılma niyetinin tersi olarak düşünülen işte kalma niyeti ise beklenildiği üzere örgütsel destek algısıyla olumlu yönde ilişkili görülmüştür (Giray, 2013).

4.4.6. İş Tatmini

İş tatmini konusunda farklı birçok tanım vardır. İş tatmini, çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun ifadesidir. İş tatmini bir çalışanın işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır. Genel

anlamda iş tatmini, işin ve çalışanların isteklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleşen, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur.

Çalışanların iş tatmininin sağlanması, işletmelerin en önemli görevlerinden birisidir. İyi motive olmuş ve iş tatminine ulaşmış çalışanlar, daha yüksek morale sahip olmakta ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artmaktadır. Çalışanların üst düzeyde işlerinden tatmin olması, onların yöneticilere ve işyerine bağlılıklarını artırmakta, işletmelerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba göstermelerine neden olmaktadır (Akkoç, 2012).

Örgütsel desteğin sağladığı yararlardan birisi de personelin iş tatminini yükseltmesidir. Algılanan örgütsel destek personelin iş tatminini yükselmekte ve olumlu bir ruh hali kazanmasını sağlamaktadır. Böylece çalışanda, işletmeye daha fazla katkı sağlama konusunda isteklilik artmaktadır.

Yapılan bazı araştırmalarda iş tatminini etkileyen faktörlerden birinin de algılanan örgütsel destek olduğu ve örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Özdevecioğlu (2004) tarafından yapılan araştırma sonucunda, örgütsel destek ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki ve etki saptanmıştır. Hoachwarter ve ark. algılanan örgütsel destekle iş tatmini arasında pozitif yönlü bir korelasyon belirlemişlerdir (Özdevecioğlu, 2004; Akkoç, 2012).

4.4.7. Örgütsel Bağlılık

Algılanan örgütsel destek, önemli sonuç değişkenlerinden biri olan örgütsel bağlılık ve özellikle duygusal bağlılık boyutuyla olumlu yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Yine Riggle, Edmondson ve Hansen (2009) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. La Mastro ve ark. algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu yaptığı bir araştırma ile ortaya koymuştur. Yani çalışanlar, karşılıklı normuna da bağlı olarak, kurumdan destek algıladıklarında, kuruma karşı daha fazla duygusal bağlılık göstermektedirler (Giray, 2013; Özdevecioğlu, 2004).

4.4.8. Örgütsel Vatandaşlık

Algılanan örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında tutarlı olarak olumlu bir ilişki gözlenmiştir. Moorman, Blakely ve Niehoff (1998) yaptıkları araştırmada algılanan örgütsel desteğin, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki aracı rolünü ortaya koymuşlardır.

Randall ve ark'nın (1999) araştırmasında algılanan örgütsel destek örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Benzer şekilde Wayne, Shore ve Liden (1997) de araştırmalarının bir parçasında algılanan örgütsel destek ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkilere bakmış ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişki bulmuşlardır (Önderoğlu, 2010).

Örgütsel destek, işgören ve işveren arasındaki ilişkiyi inceleyen ve işgörenin çalıştığı kuruma karşı algısını ortaya koyan bir kavramdır. Dolayısıyla örgütsel desteğin işgörenler tarafından nasıl algılandığı önemli bir tartışma konusu taşımaktadır. Başka bir deyişle örgütsel destek kavramının işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı düşüncelerini ve tutumlarını ortaya çıkarması, örgütsel destek algısının yüksek olmasının işgörenlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı oluşturmaları, yönetim alan yazınındaki önemini artırmıştır (Nayır, 2014).

4.5. Hemşirelik Mesleğinde Algılanan Örgütsel Destek

Örgüt desteği, örgütün çalışanlarının göstermiş oldukları çabaya değer vermesi ve çalışanların mutluluklarını önemseme derecesine göre, çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik genel inançlarıdır. Başka bir ifade ile, örgütün çalışanın iyiliğini önemsemesine yönelik çalışanların algılarıdır (Özdevicioğlu, 2003).

Çalışılan işletme tarafından değer verilme, iyi veya kötü günlerinde yalnızlık hissetmeme ve örgütün desteğini arkada görme gibi çalışan beklentilerinin karşılanması anlamına gelen algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütleri ile gönül bağı kurmalarında etkili olacağı değerlendirilmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

Yüksek örgütsel destek algısı, çalışanların örgüte yönelik duygusal bağlılığını arttıracak ve örgüt adına yapılan olumlu çabaların artmasına yol açacaktır. Buna karşılık, örgüt çalışanlarının, örgütlerine olan katkılarına ve refahlarına çok az değer verildiğine dair algıları örgüte olan bağlılıklarını azaltacak, standart iş faaliyetlerindeki performanslarını düşürecek ve daha az vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açacaktır. Buna bağlı olarak da daha fazla işe devamsızlık yapan çalışanların örgütsel

katılımları azalacak ve başka bir iş arama konusunda daha fazla istekli olacaklardır (İplik ve ark., 2012).

Örgüt başarımında önemli bir role sahip işgücünün beklentileri gün geçtikçe farklılaşabilmektedir. Çalışanlar için örgütsel destek, çalışanların tutumlarında etkisi olan önemli bir faktördür. Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütten birçok durumda beklentisi olduğunu ifade eder. Eisenberger vd. (1986)'nin açıklamaları ışığında örgütsel destek algısı; organizasyonların çalışanlarının yaptığı katkılara ne derece karşılık verebildiğine ve mutluluklarını ne kadar önemseddiğine yönelik faaliyetlerinin, çalışanlar tarafından olumlu ya da olumsuz olarak yorumlanması olarak tanımlanabilir (Çorbacioğlu, 2012; Turunç ve Çelik, 2010; Kaplan ve Öğüt, 2012).

Bir örgütte çalışanlar, kendilerini ne kadar çok örgütün bir parçası, örgütü de kendilerinin bir parçası gibi görürlerse, bulundukları örgütün üyeliğine ne kadar içten bağlanırlarsa, örgütte o kadar çok kalmak isterler. Örgütte ortak çalışmaya katkıda bulunmak için fazla bir çaba gösterirler (Özkütük ve ark., 2012).

Sorumluluk duygusunun çalışanlarda gelişmesiyle, örgütün amaçlarına ulaşması kolaylaşmaktadır. Çalışanların yetkilerini belirli sorumluluk çerçevesinde kullanması, örgüt içerisinde yöneticilerin denetimlerini kolaylaştıracak ve bireysel özdenetimi artıracaktır (Özkütük ve ark., 2012).

Örgüt yaşamında bireylerin ve örgütlerin amaçlarının birlikte gerçekleştirilmesi yöneticiler için temel hedeflerden biridir. Örgütün amaçlarına ulaşırken, bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gereklerindendir (Özkütük ve ark., 2012).

Rekabet şartlarının ağırlaştığı eğitim seviyesi yüksek, emsalleri ile kendilerini kıyaslama imkânı olan çalışanların örgütten beklentilerinin arttığı günümüzde, araştırmacılar ve yöneticiler için çalışanların performanslarını yükseltmek için yapılabileceklerin tespit edilmesi temel problem sahalarından birisidir (Turunç ve Çelik, 2010).

Çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz tüm değişkenlerden doğrudan etkilenebilen çalışanlar, çalıştıkları örgüt tarafından yeterince desteklendiklerini algıladıkları takdirde kendilerini örgüte daha fazla ait hissedecek ve kendilerinden beklenen performansı sergileyeceklerdir (İplik ve ark., 2012).

Her sağlık çalışanı, sağlık hizmetleri sektörünün önemli bir parçasıdır. Herhangi bir alandaki kısıtlama sağlık alışanlarında olduğu gibi sektörün diğer alışanlarında da farklı problemler yaratmaktadır. Medikal teknolojinin gelişmesi ve hasta bakımında daha ileri ve üst düzey hizmet ihtiyacı, sağlık endüstrisinde çalışan gücünün vasıflı olmasını gerektirmektedir. Sağlık profesyonellerinin mesleki tatmin düzeylerinin ölçülmesi gerekliliği ve kalite geliştirme programlarının bir parçası olması gerekliliği artarak benimsenmektedir. Bu özellikle önemlidir, çünkü oldukça stresli çalışma koşullarına rağmen, sağlık çalışanlarından hasta bakımında kaliteli hizmet beklenmektedir. Memnun olan personel daha üretken ve mesleğine daha bağlı olur (Vural ve ark., 2012).

Günümüzde hemşireliğin odak noktası, bir dizi hemşirelik işlevini yerine getirmekten çok, kaliteli ve maliyet etkin hasta bakımının sunulmasıdır. Bu odaklanma hemşirelerin etkili bir liderlik ortaya koymalarını gerektirmektedir. Hastanelerde hemşireler, sağlık ekibi içerisinde hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdukları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak kilit rol oynayan sağlık personelidir. Hemşirelik alışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelenmektedir (Duygulu ve Kublay, 2008).

Örgütsel destek, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri haline gelmektedir. Toplam kalite yönetimi, mükemmellik yaklaşımı, personel güçlendirme gibi yeni yönetim model ve araçları, örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Personelin fikirlerinin önemsenmesi ve kendisine işle ilgili veya iş dışı her konuda destek olunması onların performanslarını artıracaktır. Çalışanların öneri ve şikayetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması, bireylerin kabul görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir (Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanlar, yöneticilerini örgütün en önemli temsilcisi olarak görmeleri nedeniyle yöneticilerinden almış oldukları desteği örgütlerinden almış oldukları destek ile eşdeğer tutmaktadır. Çalışanlar, yöneticileriyle örgütün ilişkili olduğu inancındadır ve bu nedenle, çalışanların yönetici desteği algıları örgüt desteği algılarından etkilenmektedir (Pekdemir ve ark., 2013).

İşletmelerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için sahip oldukları girdileri etkin kullanması gerekmektedir. Birçok işletme için insan gücünün en önemli girdi ve üretim unsuru olduğu bilinmektedir. Özellikle emek yoğun hizmet veren işletmeler için bu unsur çok daha önemlidir. Hastanelerin, emek yoğun hizmet veren işletmeler olduğu göz önüne alındığında, hastanenin başarısı veya başarısızlığının belirlenmesinde öncelikle işgörenler dikkate alınmaktadır (Pekdemir ve ark., 2013).

Hasta bakım süreçlerinde hekimler birincil sorumlu kişilerdir. Hemşireler ise hasta bakımı, sağlığın korunması ve geliştirilmesi, sağlık eğitimi gibi birçok görev üstlenmişlerdir. Özellikle, hasta bakımı konusunda kilit rollere sahip hemşirelerin verimliliği, sağlık hizmetinin kalitesi ve verimliliğini de doğrudan etkilemektedir. Hemşirelik mesleği sağlık profesyonelleri arasında en geniş meslek grubunu oluşturmaktadır. Örneğin, Amerika’da 2.6 milyon kişi ile hemşireler sağlık profesyonelleri arasında en geniş meslek grubudur ve bu hemşirelerin %80’i sağlık kurumlarında çalışmaktadır (Öztürk ve Akbulut, 2011).

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş yaşamında, çalışanların beklentilerinin karşılanmasının örgütün etkinlik ve verimliliğinin artırılmasında temel unsurlardan bir tanesi olarak görülmesi örgüt içindeki bireylerin önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz tüm değişkenlerden doğrudan etkilenebilen çalışanlar, çalıştıkları örgüt tarafından yeterince desteklendiklerini algıladıkları takdirde kendilerini örgüte daha fazla ait hissedecek ve kendilerinden beklenen performansı sergileyeceklerdir (İplik ve ark., 2014).

4.6. Lider Üye Etkileşimi

4.6.1. Liderlik Kavramı

İnsanlık tarihinin ilk dönemlerinde topluma liderlik etmenin ölçütü daha çok, güç ve cesaret gibi kişisel özelliklere bağlıydı. Günümüz modern toplumlarında ise liderlik için aranan özellikler çeşitlilik ve değişiklik göstermiştir. Artık beklenen özellikler bilgi ve yetenek olmuştur.

Yönetimin bir anlayış olarak açıklandığı ve liderlik fonksiyonuyla ilgili ilk görüşlerin izlerini milattan önceki dönemlerde görmek mümkündür. M. Ö. 4000 ve M. Ö. 400 arasındaki süreçte yönetim fonksiyonlarının planlama, örgütleme, yönlendirme ve kontrole ilişkin liderlik işlevlerine rastlanmıştır.

Liderlikle ilgili ilk bilimsel araştırmalar 1900’l yılların başlarında yapılan ilk araştırmalarda doğal liderlerin özellikleri vurgulanmaya çalışılmıştır. 1930 ve 1940’lı yıllarda liderlik farklı kişiisel özellikleri konusuna yoğunlaşan araştırmacılar, 1940 ve 1960’lı yıllarda liderlik davranışlarının neler olduğunu açıklamaya çalışmışlardır. 1960’lı ve 1980’li yıllarda yapılan araştırmalar da ise modern çağın gereklerine uygun olarak, değişen liderlik davranışları ele alınmaya başlanmıştır. Günümüz araştırmacılarının ilgi konusu ise lider özellikleri ve yöneticiden beklenen görevleri bütünleştiren yönetici liderlik konusu olmuştur (Develi, 2010).

Liderlik insanların gruplar halinde yaşamaya başlamasından itibaren önem kazanmış bir olgudur. Buna rağmen Bennis (1989)’e göre liderlik hl üzerinde en çok çalışılan ve araştırılan konudur (Uysal ve ark, 2012).

Liderlik ile ilgili literatürde yer alan tanımlara göz atacak olursak; ‘liderlik, bir kişinin hedeflerin gerçekleştirilmesi için diğer insan davranışlarını etkileme teşebbüsünde bulunduğu, davranışsal bir işlemdir. ‘Daft’ liderliği ‘amaçlara ulaşmak için insanları etkileme yeteneği olarak ‘tanımlamıştır.

Stoner ve Freeman’a göre liderlik “grup üyelerinin göreve dair faaliyetlerini yönetme ve etkileme sürecidir. Gordion ise liderliği; ‘lider ile topluluğu oluşturan bireylerin karşılıklı etkileşimi’ olarak tanımlamaktadır. Cook ve arkadaşları, liderlik kavramını; yönlendirme, enerji verme ve çalışanların liderin vizyonuna gönüllü olarak bağlanma süreci olarak ifade etmektedir. Burns’e göre liderlik, liderin astlarını etkilediği ve astlarının davranışlarından etkilendiği bir süreçtir (Yolaç, 2011; Akkoç, 2011; Deliveli, 2010).

Uluslararası örgütlerin de üzerinde önemle durdukları liderlik için çok çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. 1900’lu yıllardan bu yana toplum bilimciler tarafından birçok tanımlaması yapılan liderlik özetle, ortak hedeflere ulaşmak için başkalarını etkileme sürecidir. Liderlik tanımlarındaki ortak noktalar belli bir amacın olması, belli bir grup insan ve bu grubu yönlendirecek bir liderin bulunmasıdır. Lider ise bu süreçte insanları etkileyebilen kişiye ifade etmektedir (Duygulu ve Kublay, 2008).

Liderlik, birey veya grupların amaçlarını gerçekleştirmek için bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesini içeren bütün bir süreçtir (Uysal ve ark, 2012).

Liderlik, “önceden belirlenmiş bir amacı gerçekleştirmek üzere organize olmuş bir grubun faaliyetlerini etkileme sürecidir” (Karahan, 2008).

Liderlik konusunda ortaya atılan birçok tanım incelendiği ve bir sentez oluşturulmaya çalıştırıldığı taktirde bu kavramı, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerin toplamıdır diye tanımlayabiliriz (Eren, 2004).

Bu açıklamalardan yola çıkarak şu önemli noktalar ifade edilebilir: Liderlik bir grubun varlığında, ortak amaçların varlığında anlamlıdır, etkilemedir ve bir süreçtir (Bakan, 2008).

Liderlik süreci, lider, izleyici ve koşullar arasındaki ilişkilerden oluşan karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin esasını, bir kişinin (lider) başkalarını (izleyiciler) belirli koşullar doğrultusunda etkileyebilmesi oluşturmaktadır. Lider ise insanların davranışlarını kendi istediği şekilde etkileyen ve bu etkileme eylemini gerçekleştirirken yol gösteren, aydınlatan, öğreten, ileriye gören, emir ve talimat veren, birlikte çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı bir kimsedir (Bakan, 2008).

Günümüzde liderler ahlâklı davranan, kendisine güvenilen, bağlı bulunduğu organizasyonun misyon ve vizyonu için çalışan, astlarıyla iyi iletişim kurabilen, onları organizasyonun hedeflerine ulaşmada motive eden ve işletmenin kârını yükselten kişilerdir (Uysal ve ark, 2012).

Sosyal bilimsel gelişmeler liderlik konusunda çok sayıda kuram ve uygulama biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlayarak literatürün zenginleşmesine yol açmıştır (Eren, 2003).

Çeşitli araştırmaların saptamalarına göre başarılı liderlerin belirli rolleri benimsemeleri beklenmektedir.

- Örgütsel amaçlarla bireysel amaçları bütünleştirmek,
- Üst, ast ve aynı düzeydeki işgörenlerle olumlu bir iletişim ortamı sağlamak,
- Üretimin ve verimliliğin yükselmesini sağlamak,
- Örgütü başarıyla temsil etmek,
- Örgüt içerisindeki biçimsel olmayan grupları çalıştırmak,
- Astları örgütlemek,
- Astların başarılarını objektif ölçütlerde değerlemek,
- Gücünü dengeli bir şekilde kullanmak,

- Görevini uygulamada astları arasında koordinasyonu ve işbirliğini sağlamaktır (Kahraman, 2009).

4.6.2. Liderlik Özellikleri

Literatür de liderlik özelliklerinin bilim insanlarınca çeşitli biçimlerde algılandığı görülmektedir. Bu özelliklerden ortak olanlar olduğu gibi farklı olanlarda vardır. Bennis (1999), Maxwell (1999), Covey (2000), Goffe ve Jones (2002), Melendez'in (2002) liderlik özelliklerine ilişkin saptamalar Tablo 4.1'de verilmiştir (Ünal, 2012).

Tablo 4.1. Liderlik Özellikleri

Bennis (1999): Şartlara hakim olma, Kendini tanıması, Vizyon rehberliği, Tutku, Bütünlük, Olgunluk, İçtenlik, Merak ve meydan okuma, Öngörülü olması, Olayları şekillendirmede rol alması, Boşlukları doldurması, Deneyimlerden ve zorluklardan öğrenmesi, içgüdülerle hareket etmesi, Erdemli olması, Empati, Kapsamlı bir eğitimin olması, Sınırsız merak, Sınırsız coşku, İnsanlara ve takım anlayışına dair inanç, Risk almaya yatkınlık, Uzun vadeli kara yönelme, Mükemmelliğe adanmışlık, Erdem, Vizyon sahibidir.
Maxwell (1999): Karakter, Karizma, Söz verme, İletişim, Yetenek, Cesaret, Algı gücü, Odaklanma, Cömertlik, Başlatma, Dinleme, Tutku, Olumlu tutum, Sorun çözme, İlişkiler, Sorumluluk, Güvenli olma, Disiplin, Hizmet etme, Öğrenebilme, Vizyon sahibidir.
Covey (2000): Yol bulucu olmalıdır, Değerler sistemini ve örgüt vizyonunu stratejik bir yolla müşterilere aktarmalıdır, Birleştirici, Güç vericidir.
Goffe ve Jones (2002): Vizyon, Enerji, Zayıf yanlarını açığa vurmaları, Sezgin güçlerinin güçlü olması, İzleyenleri “katı empatiyle” yönetmeliler, kendi farklılıklarından yararlanmalıdırlar.
Melendez (2002): Vizyon, Çeşitlilikten yararlanan, Tutkulu, Amaçlarda açıklılık, Nezaketli, Dürüst ve doğruluk, Sürekli yenilenme, İyi bir öğretmen, Mizah anlayışı, Kendini tanımalıdır (Ünal, 2012).

Kaynak: (Ünal, 2012).

4.7. Liderlik Teorileri

Literatürde liderliğin, lider, izleyici ve koşulların fonksiyonu olduğunu yani liderlik sürecinin, lider, izleyici ve koşullar arasındaki ilişkilerden oluşan karmaşık bir süreç olduğunu belirtilmiştir. Lider ve liderlik kavramlarına ilişkin çok sayıda teorik ve alan çalışmaları yapılmıştır ve bu teorilerle kavram yeniden tanımlanmaya ya da açıklanmaya çalışılmıştır (Bakan ve Büyükbese, 2010; Tengilimoğlu, 2005).

Liderlik yaklaşımlarının modern ve postmodern yaklaşımlar çerçevesindeki algılanma biçimlerine bakıldığında ise, modernizm ve postmodernizm paradigmalarına bağlı olarak liderlik tanımlarının, beklenti ve rollerinin değiştiği görülmektedir. Modernizmde, liderlerin rasyonel davranması gerektiği öngörülmektedir. Postmodernizmde ise liderlerin rasyonelliği sorgulanarak, her zaman rasyonel davranışlar sergilenemeyeceği kabul edilmektedir (Sezgül, 2010).

Liderlik ile ilgili teorileri çeşitli şekillerde sınıflamak mümkündür. Bir sınıflama şekli Evrensel Liderlik Teorileri-Durumsallık/Koşul Bağımlılık Teorileri şeklinde olabilir (Koçel, 2011).

Evrensel Liderlik Teorileri

- Özellikler teorisi
- Davranışsal liderlik teorisi ve liderlik
 - Ohio state üniversitesi liderlik çalışmaları
 - University of michigan liderlik çalışmaları
 - McGregor'un x ve y teorileri
 - Likert sistem 4 modeli
- Liderlikte durumsallık (Koşul bağımlılık)teorisi
 - Fred fiedler'in etkin liderlik modeli
 - Amaç yol teorisi
- Modern liderlik Yaklaşımları
 - Transformasyonel (Dönüşümcü) liderlik
 - Transaksiyonel (Etkileşimci)Liderlik
 - Karizmatik Liderlik
 - Tam Serbesti Tanıyan Lider
 - Otokratik Lider
 - Hizmetkar Liderlik

4.7.1. Özellikler Teorisi

Lider özellikleri ile ilgili ilk çalışma, Tholas Carlyle (1795-1881) tarafından yapılmıştır. Carlyle'ye göre, bazı kişilerin doğuştan liderdir ve insanlık tarihini etkiledikleri savının yer aldığı "The Great Man in History" kavramını tartışmaya açmıştır. Daha sonraki yıllarda yapılan bazı çalışmalar, özellikler kuramının gelişmesine katkıda bulunmuştur (Develi, 2010).

Liderlik konusunu açıklamak ile ilgili olarak ilk geliştirilen yaklaşım budur. Belirli bir grup içinde bir kişinin lider olarak kabul edilmesi ve grubu yönetmesinin nedeni bu kişinin sahip olduğu özelliklerdir. Lider bu özellikler itibariyle diğer grup üyelerinden farklı bir kişidir. Bu teoriye göre, bir kişinin lider olarak kabul edilmesi için bu kişinin çeşitli özellikler itibariyle grup üyelerinden farklı bir kişi olması gerektiğine göre, eğer grup üyeleri çeşitli özellikler bakımından karşılaştırılabilirse liderleri bulmak mümkün olabilecektir. Bu amaçla 1920-1950 yıllarında geliştirilen psikolojik testler ile liderin sahip olduğu özellikler bulunmaya çalışılmıştır. Buna göre, liderin taşıması gereken özellikler şöyledir: (Koçel, 2011)

- Fiziksel özellikler: Enerji ve aktif olma.
- Zeka ve yetenek: Yargılama, bilgi, akıcı konuşma ve kesinlik.
- Kişilik: Yaratıcılık, açık sözlülük, dürüstlük ve etik davranış.
- İş ile ilgili özellikler: Başarı güdüsü, ileride olma arzusu, sorumluluk güdüsü, göreve dönüklük ve amaçlara ulaşmada sorumluluk alma.
- Sosyal özellikler: İşbirliği yeteneği, prestij, popüler ve sosyal olma, kişiler arası beceriler, sosyal katılım, nezaket ve zarafet (Büyükbeşe ve Bakan, 2010).

Tablo 4.2. Liderin Özellikleri

Boy	Eğitim Düzeyi	Hakim Olma
Kilo	Dış Görünüş	İnsiyatif Kullanma
Fiziki görünüm	Hitabet Yeteneği	Orijinal Düşünce
Bireysel Enerji	Kendine Güven	Kavrama
Ağırlık	Bilgi	Kararlı Davranış
Zeka Düzeyi	karar ve Yargılama	İstek, Hırs ve Uyum

Kaynak: (Büyükbeşe ve Bakan, 2010).

Liderlik sürecini, sadece “lider” değişkenini ele alarak inceleyen bu teori eleştirilere uğramıştır. Bu teori ile ilgili araştırmalarda karşılaşılan en önemli güçlüklerden birisi de, liderin özelliklerini ölçülebilecek şekilde tanımlamanın güçlüğü ve belirli bir özelliğin farklı şekillerde anlaşılması olmuştur (Koçel, 2011).

Liderlik konusunda yapılan ve elli yıllık bir süreyi kapsayan 200’den fazla araştırmayı inceleyen Robert B. Mayers’in 1954 yılında yayınlanan araştırma bulguları

da, kişilik özellikleri de liderlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya çıkarmıştır (Develi, 2010).

Özellikler teorisinin liderlik sürecini açıklamakta yetersiz kalması üzerine, araştırmacılar dikkatlerini liderliğe konu olan grupların yapısına ve işleyişine çevirmişlerdir. Liderin sahip olduğu özellikler yerine izleyicilerin özelliklerine, liderin nasıl davrandığına bakmaya başlamışlardır. Böylece karşımıza Davranışsal Liderlik Teorisi çıkmıştır (Koçel, 2011).

4.7.2. Davranışsal Liderlik Teorisi

Liderlik sürecini açıklamaya çalışan bu teorinin ana fikri liderleri başarılı ve etkin yapan hususun, liderin özelliklerinden çok, liderin liderlik yaparken gösterdiği davranışlar, liderlik yaptığı grubu oluşturan insanlarla ilişkilerin özellikleri olduğudur. Liderin astlarıyla iletişim şekli, yetki devredip devretmemesi, planlama ve kontrol şekli, amaçları belirleme şekli vs. gibi davranışlar liderin etkinliğini belirleyen önemli faktörler olarak ele almıştır (Koçel, 2011; Büyükbeşe ve Bakan, 2010).

Davranışsal Liderlik Teorisinin gelişmesinde çeşitli uygulamalı araştırma ve teorik çalışmaların katkıları olmuştur. Bu çalışmaların sonucu olarak çeşitli lider davranışları belirlenmiş, bunlar sınıflanarak “liderlik tarzları” (usulleri, stilleri) saptanmış ve bunların etkinlikleri araştırılmıştır (Koçel, 2011).

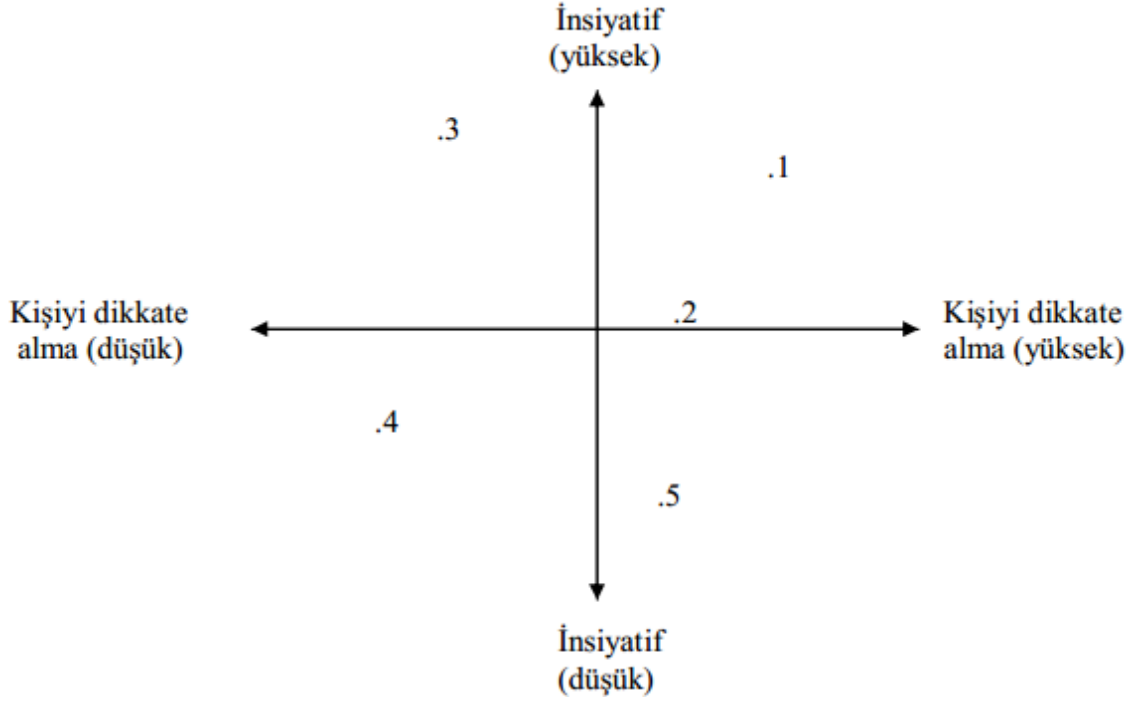
4.7.2.1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları

Davranışsal Liderlik Teorisinin gelişmesine büyük katkıda bulunan çalışmalardan birisi 1945’de başlayan Ohio State Üniversitesi Liderlik çalışmasıdır. Bu çalışmalar liderin nasıl tanımlandığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Buna göre liderin “ilişkiye yönelik” ve “yapıya yönelik” davranış biçimleri gösterdiği bulunmuştur. Ohio çalışmalarında, liderlerin davranışları “yapıyı harekete geçirme” ve “anlayış” olmak üzere iki bağımsız boyutta incelenmiştir. Yapıyı harekete geçirme boyutunda lider iş üzerinde yoğunlaşmışken, anlayış boyutunda lider çalışanların duygu ve düşüncelerine karşı duyarlıdır. Michigan Üniversitesi çalışmalarından farklı olarak Ohio çalışmalarında her iki boyutun birbirinden bağımsız olarak hareket edebileceği öngörülmüştür (Develi, 2010; Koçel, 2011).

Bu çalışmaların sonucunda liderlik davranışlarının tanımlanmasındaki bağımsız değişkenleri ‘kişiyi dikkate alma’ ve ‘inisiyatif’ olarak tanımlanmıştır. Kişiyi dikkate

alma liderin izleyicileri ile yakın ilişkiler geliştirmesi, inisiyatif ise işin yapılmasına verilen önemi göstermektedir.

Buna göre “Kişiyi dikkate alma” faktörü liderin grup üyelerinin üzerinde güven ve saygı oluşturması, onlarla dostluk ve arkadaşlık geliştirmesi yönündeki davranışları ifade etmektedir. Bu faktör, liderin grup üyelerin gereksinimleriyle yakından ilgili olmasını gerektirmektedir (Koçel, 2011).



şekil 4.1. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları

Kaynak: (Deliveli, 2010)

İnsiyatif faktörü ise, liderin gerçekleştirilmek istenen amaç ile ilgili işin zamanında tamamlanması için, amaç belirleme, grup üyelerini organize etme, haberleşme sistemini belirleme, iş ile ilgili süreleri belirleme ve bu doğrultuda talimatlar verme yönündeki davranışları ifade etmektedir. Ohio araştırmalarının sonuçlarına göre, liderin inisiyatifi esas alan davranışları arttıkça grup üyelerinin performansının da artacağı görüşü ortaya atılmıştır (Koçel, 2011).

4.7.2.2. University of Michigan Liderlik Çalışmaları

Davranışsal liderlik teorisinin gelişmesine ve liderlik olayının liderlik tarzları şeklinde incelenmesine katkıda bulunan diğer önemli bir çalışma, yine 1947 civarında

university of michigan’da rennis likart’in yönetiminde yapılan bir seri çalışmadır. Bu çalışmaların amacı da grup üyelerinin tatminine ve grubun verimliliğine katkıda bulunan faktörleri belirlemek olmuştur.

Çeşitli endüstri dallarında ve çeşitli kademelerde çalışan personel üzerinde yapılan bu çalışmalar sonunda, liderlerin davranışlarının, Ohio State çalışmalarında olduğu gibi, iki faktör etrafında toplandığı görülmüştür. Bu iki faktör; “kişiyeye yönelik davranış” ve “işe yönelik davranış”tır. Bu çalışmaya göre işe yönelik lider, grup üyelerinin (izleyicilerin) önceden belirlenen ilke ve yöntemlere göre çalışıp çalışmadıklarını yakından kontrol eden, büyük ölçüde cezalandırma ve mevkîe dayanan resmi (formel) otoritesini kullanan bir davranış gösterir. Bu tip liderler astların kendileri gibi çalışır mahiyette olmasını ister. Buna karşılık kişiyeye yönelik lider, yetki devrini esas alan, grup üyelerinin tatminini artıracak çalışma koşullarının geliştirilmesine çalışan ve izleyicilerin kişisel gelişme ve ilerlemeleri ile yakından ilgilenen bir davranış gösterir (Aykanat, 2010; Koçel, 2011).

Bu çalışmaların ulaştığı genel sonuç kişiyeye yönelik bir liderlik davranışının daha etkin olduğu yönünde olmuştur. Liderlik sürecini açıklamaya çalışan Davranışsal Teorinin ağırlık noktası, lider-izleyici ilişkileri ve liderlerin izleyicilerine karşı nasıl davrandıkları olmuştur.

4.7.2.3. Mc Gregor’un X ve Y Teorileri

Neo-klasik yönetim teorisyenlerinden bir diğeri Douglas McGregor’dur. McGregor 1960 yılında *İşletmenin İnsan Boyutu (Human Side of Enterprise)* adlı kitabı yayınlamıştır. Bu yönetim uzmanı X ve Y olmak üzere iki farklı insan tipini ele almış ve karşılaştırmıştır. McGregor’un senaryolaştırdığı iki farklı insan tipinin özellikleri şu şekildedir;

X Teorisi;

- Ortalama bir insan çalışmayı sevmez ve iş’ten mümkün olduğu kadar kaçmaya çalışır.
- Ortalama bir insan sorumluluk yüklenmek istemez, fazla istekli değildir ve güvenceyi herşeye tercih eder.
- Bu özellikleri dolayısıyla insanları çalıştırmak için onları zorlamalı, yakından kontrol etmeli ve amaçları gerçekleştirmeleri için cezalandırmalıdır.

Y Teorisi;

- Kişi için iş, oyun ve dinlenme kadar tabidir.
- Kişi doğuştan tembel değildir. Onu bu hale getiren tecrübeleridir.
- Kişi belirlediği amaç doğrultusunda kendi kendini kontrol ederek çalışır.
- Her insanın potansiyeli vardır.
- Uygun şartlar altında kişi bunları geliştirir ve daha fazla sorumluluk yüklenmeyi öğrenir.

X Teorisi inancındaki yöneticiler daha çok otoriter ve müdahaleci bir davranış gösterirken; Y Teorisinin varsayımlarını benimseyenler daha çok demokratik ve katılımcı bir davranış gösterecektir. McGregor'a göre organizasyonel performansın artırılması için iletişime, motivasyon ve ödüllendirmeye, yetki ve sorumluluk devrine önem veren Y teorisinin benimsenmesi gereklidir (Kaplan, 2007; Koçel, 2011).

4.7.2.4. Likert'in Sistem 4 Modeli

Yönetimde insan boyutunu ele alan araştırmacılardan birisi de Rensis Likert'tir. Likert, 1961 yılında Yönetimin Yeni Yönleri (New Patterns of Management) ve 1967 yılında ise İnsani Organizasyon (The Human Organization) adlı kitapları yazdı. Özellikle İnsani Organizasyon başlığını taşıyan eserinde insan ilişkileri ve insan davranışları konusunu daha detaylı olarak analiz etti (Kaplan, 2007).

Likert 'in University of Michigan çalışmalarının devamı olarak geliştirdiği bu modele göre, yöneticilerin davranışlarını dört grup altında toplanabilir. Bunlar; istismarcı (sömürücü) otoriter, koruyucu (babacan, yardımsever) otoriter, danışmalı (danışçı) yönetim tarzı ve katılmalı yönetim (Büyükebeşe ve Bakan, 2010).

Tablo 4.3. Rensis Likert'in Sistem 4 Modeli

Önderlik Değişkeni	Sistem 1 (İstismarcı Otokratik)	Sistem 2 (Yardımsever Otokratik)	Sistem 3 (Katılımcı)	Sistem 4 (Demokratik)
Astlara olan güven	Astlara güvenmez.	Hizmetçi ile efendisi arasındaki güven anlayışına sahiptir.	Kısmen güvenir ancak, kararlarla ilgili kontrole sahip olmak ister.	Bütün konularda tam olarak güvenir.
Astların algıladığı serbestlik	İşle ilgili konuları tartışma konusunda kendilerini hiç serbest hissetmezler.	Kendilerini fazla serbest hissetmez.	Kendilerini oldukça serbest hisseder.	Kendilerini tamamiyle serbest hisseder.
Üstün astlarla ilişkisi	Sorunların çözümünde fikirleri nadiren alınır.	Bazen fikrini sorar.	Genelde fikrini alır ve onları kullanmaya çalışır.	Daima fikirlerini alır ve onları kullanır.

Kaynak: (Koçel, 2011).

Bütün bu çalışmaların ortak noktası, liderlerin liderlik davranışını ortaya koyarken iki şeyi önemsedikleridir ki bunlar; işe yönelik liderlik tarzı ve kişiye yönelik liderlik tarzıdır. Yapılan çalışmalarda kişiye yönelik liderliğin uzun vadede daha başarılı olduğu hipotezi doğrulanmış, buna rağmen, kullanılan kavramların basitleştirildiği ve genellemelere gidildiği noktasından, kullanılan metodolojinin geçerliliğine kadar değişen çeşitli eleştiriler yapılmıştır (Büyükbeşe ve Bakan, 2010).

4.7.3. Durumsallık (Koşulbağımlılık) Teorisi

Endüstri devrimi sonrasında gerek özellik ve gerekse davranış yaklaşımlarının, organizasyonların çevrelerinde meydana gelen hızlı değişikliklere ayak uydurmalarında yeterli olmadığı savunulmuş ve liderliği anlamaya yönelik daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç duyulmuştur. Bu aşamada ortaya çıkan durumsallık yaklaşımına göre liderlik olgusu içinde bulunulan ortamın özellik ve gereksinimlerine göre ortaya çıkmaktadır (Uysal ve ark., 2012).

Durumsallık teorileri, liderlik olayının olduğu koşullara ağırlık veren teorilerdir. Bu nedenle bu görüşe koşul-bağımlılık teorisi de denmektedir. Bu teorilerin genel varsayımı değişik koşulların değişik liderlik tarzları gerektirdiğidir. Dolayısıyla liderlik olayını açıklamaya çalışan bu teori bu “koşullar” değişkenini de modelin bir parçası yapmak zorundadır. Durumsallık teorileri henüz başlangıç safhasında olmakla beraber liderlik olayının açıklamasına önemli katkılarda bulunmuşlardır. Liderlik

olayını koşulları da dikkate alarak açıklamaya çalışan bu teoriye göre, liderin etkinliğini belirleyen faktörler şunlardır;

- Gerçekleştirilmek istenen amacın niteliği,
- İzleyicilerin (grup üyelerinin) yetenekleri ve beklentileri,
- Liderliğin olduğu organizasyonun özellikleri
- Liderin ve izleyicilerin geçmiş tecrübeleri,

Durumsallık teorisi en uygun liderlik davranışının koşullara ve durumlara göre değişeceğini söylemektedir. Bu ise, genellikle yönetimde ‘tek ve en iyi ‘yönetim tarzı bulunduğunu savunan davranışsal teoriden farklı yanını oluşturmaktadır (Koçel, 2010).

Paul Hersey ve Kenneth H. Blanchard tarafından Önderlik Çalışmaları Merkezi’nde geliştirilen Durumsal Önderlik Kuramı, Ohio önderlik modeli ile Reddin’in 3-D Kuramı’nın birleştirilmiş ama geliştirilmiş biçimidir. Bu yüzden bu kurama Üç Boyutlu Önder Etkililiği Kuramı da denilir (Deliveli, 2010).

4.7.3.1. Fred Fiedler’in Etkin Liderlik Modeli

Durumsallık teorisi konusunda en çok bilinen bu modele göre liderlerin davranışlarının etkinliğini belirleyen üç önemli durumsal değişken vardır.

- Lider ile izleyiciler arasındaki ilişkiler,
- Başarılabak işin niteliği,
- Liderin mevkiye dayanan otoritesinin derecesi,

Bu üç durumsal faktörün alacağı değerlere göre oluşan her durumda değişik bir liderlik davranışı etkin olacaktır.

Lider İle İzleyiciler Arasındaki İlişkiler; Bu değişken liderin izleyiciler tarafından sevilip tutulduğunu, lidere olan güven ve bağlılıklarını ifade etmektedir. Liderin karizmatik kişiliğinin de etkili olabileceği bu ilişkiler, liderin izleyicileri etkileme derecesini belirleyecektir.

Başarılabak İşin Niteliği: Bu değişken, grubun başarmaya çalıştığı işin yapılması ile ilgili olarak önceden belirlenmiş belirli yol ve yöntemlerin bulunup bulunmaması ile ilgilidir. Bazı işler son derece kesin yöntemlere bağlanmıştır. Bazıları ise tamamen işi yapacak olanların kararına kalmıştır.

Liderin Mevkiye Dayanan Otoritesinin Derecesi: Fiedler modelinin üçüncü değişkeni olan liderin mevkiye dayanan otoritesinin derecesi ise liderin ödüllendirme,

cezalandırma, işe son verme, terfi ettirme vs konularında sahip olduğu yetkinin derecesini ifade etmektedir. Belirli bir organizasyon içinde çalışan liderin bu tür yetkileri ‘fazla ‘ veya ‘az’ olabilir. Yetkilerin fazla olduğu durum liderlik için olumlu bir ortama, az olduğu ise olumsuz bir ortama işaret etmektedir (Koçel,2011).

4.7.3.2. Amaç - Yol Teorisi

Genel olarak Robert House ve Martin Evans tarafından geliştirildiği kabul edilen bu teori büyük ölçüde motivasyon konusunda bekleyiş teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre bir insanın davranışlarını etkileyen iki faktör vardır.

- Kişinin, belirli davranışların belirli sonuçlara ulaştıracağı konusundaki inancı (bekleyiş)
- Bu sonuçlara kişinin verdiği değer (valens)
- Bekleyiş teorisinin liderlik açısından anlamı şudur; Grup üyeleri (izleyiciler) lider tarafından aşağıdaki iki hususta motive edilebilir:
- Liderin izleyicilerinin bekleyişlerini etkileme derecesi (yol)
- Liderin izleyicilerin valensini etkileme derecesi (amaç)

Kısaca liderin en önemli işi, izleyiciler için önemli sayılacak amaçlar belirlemek ve izleyicilerin bu amaçları gerçekleştirecekleri yolu bulmalarına yardım etmektedir.

Amaç-yol teorisi, esas itibarıyla, liderin gösterdiği davranışın astların motivasyonu, tatmini ve performansları üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmaktadır (Koçel, 2011).

4.7.4. Modern Liderlik Yaklaşımları

Yeni liderlik tanımlamalarında sıklıkla ifade edilen vizyon, misyon ve amaç kavramları içinde saklı olan da esas itibarıyla gerçekleştirilmek istenen değerlerdir. Küreselleşen dünyada liderler, insanların ihtiyaç, beklenti, duygu ve inançlarına duyarlı olmak durumundadır. Liderler, değişen dünyada ve toplumda insanların söz konusu değişimlere uyum sağlamalarında, değişmelerin getirdiği bazı sorunlarla başetmelerinde yol gösterici olmak durumundadır. Liderler, kaliteli ve içinde mutlu bir şekilde çalışılacak ortamlar hazırlamak ve yaşama ve işe anlam katmak zorundadır (Şişman, 2004).

4.7.4.1. Transaksyonel (Etkileşimsel) Liderlik

Liderlikle ilgili son yıllarda üzerinde durulan birçok yeni yaklaşım ortaya atılmıştır. Bunlardan, transaksyonel (etkileşimsel) ve transformasyonel (dönüşümsel) liderlikler yoğun bir şekilde ele alınıp incelenen liderlik yaklaşımlarıdır. Transaksyonel (etkileşimsel) liderler, lider-izleyiciler ilişkisini bir “değiş-tokuş” süreci olarak görür ve mevcut yönetim tekniklerini verimli ve kurallara uygun biçimde uygulamaya koymaya çalışırlar (Bowditch ve Buono, 2001).

Transaksyonel liderlik, örgütsel hedeflere yönelik yüksek performans karşılığında, bireysel ihtiyaçların giderilmesi yoluyla takipçilerin motive edilmelerini içeren, geleneklere ve geçmişe bağlı bir liderlik tarzıdır. Transaksyonel liderlikte çoğunlukla rutin faaliyetlerin daha etkin ve verimli yapılması hedeflenmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2010; Öztürk ve ark., 2012).

Etkileşimsel liderlik, lider ile astlar arasındaki ‘koşullu ödül temelli takas’ ilişkisine dayanır. Dönüşümsel liderlerin tersine etkileşimsel liderler ekonomik takas modeli çerçevesinde astların kısa vadeli fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarına odaklanır. Bu anlamda etkileşimsel liderler öngörülü değil tepkisel davranışlar sergilerler. Etkileşimsel liderler astlardan beklentilerini ve bu beklentilerin karşılanması durumunda astların neler elde edeceğini açıklarlar. Ayrıca astların göreve odaklanabilmesi için onlara yapıcı geri bildirimde bulunur ve görevin tamamlanması durumunda övgü, tanınma ve parasal ödüller gibi dışsal ödüller sağlarlar. Bunun sonucunda çalışanlar iş rollerini ve lider ile örgütün kendilerinden neler beklediğini anlarlar ve beklentileri karşılayabilecekleri, ortak olarak değer verilen sonuçları elde edebilecekleri konusunda bir özgüven geliştirirler (Çetin ve ark, 2012).

4.7.4.2. Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik

1978 yılında Burns tarafından tanımlanan ve daha sonra Bass tarafından geliştirilen (Barbuto, 2005) dönüşümsel liderlik örgüt üyelerinin tutum ve kabullerinde birtakım değişiklikler meydana getirerek örgütün misyon ve hedeflerini gerçekleştirme yönünde bir bağlılık oluşturma süreci olarak tanımlanmaktadır. Dönüşümcü liderlik; istenen değişikliğin başarılmaması için, lider ve işgörenlerin ortak amaçlar ile hareket etmesi, izleyenlerin etkileyici bir vizyonla harekete geçirilme, problemlerin üstesinden gelmeleri için cesaretlendirilme, tutum ve varsayımlardaki değişimleri etkileme sürecidir (Uysal ve ark., 2012; Çetin ve ark, 2012).

Transformasyonel liderlik anlayışına göre, lider izleyicilerinin ihtiyaçlarını, inançlarını, değer yargılarını değiştiren kişidir. Transformasyonel lider, organizasyonları, değişim yenilenmeyi gerçekleştirerek üstün performansa ulaştıran kişidir. Transformasyonel lider geleceğe, yeniliğe, değişime ve reforma dönük olup bu tip liderlikte, çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönleri üzerinde durulur. Bu da liderin vizyon sahibi olması ve vizyonu izleyicilere kabul ettirmesi ile mümkündür. İzleyicilerin, amaçlara ulaşma konusunda kendilerine güven duymalarını sağlar. Kendisi izleyicileri için rol modeli olur (Büyükbeşe ve Bakan, 2010; Koçel, 2011)

Transformasyonel liderlik çalışanlara vizyon kazandıran, bu vizyona katkıda bulunmaları için onlara ilave misyonlar veren ve örgütsel kültürde değişimler yaparak onlara şimdi yaptıklarından veya potansiyel olarak yapabileceklerini düşündüklerinden daha fazlasını yapabileceklerine inandıran liderlik tarzıdır. Başka bir deyişle transformasyonel liderlik; izleyicilerini, başlangıçta beklenilenden daha fazlasını yapmaları konusunda isteklendirmektir. Transformasyonel lider, izleyicilerin kendi çıkarlarından çok grubun çıkarlarını düşünmesi konusunda ikna eder. Transformasyonel lider, beklenenden daha fazla motivasyon sağlayan liderdi (Kırılmaz, 2010).

Transformasyonel liderlik hemşirelik alanına en fazla yakıştırılan liderlik tiplerinden biridir. Ayrıca transformasyonel liderliğin değişen sağlık bakım çevrelerine yeni bir bakış açısı getireceğini, transformasyonel liderin çalışanlarını güçlendireceğini, birlikte çalıştığı hemşirelerin iş doyumunu artıracaklarını, hemşirelikte sayısal azlığı azaltılabileceğini, hemşireler ve özellikle hastalar için yararlı ortamlar oluşturulabileceğini savunmaktadır. Nitekim transformasyonel liderliğin yarattığı etkiler ile ilgili yurt dışında yapılan çalışmaların bir kısmı hemşireler, hemşire yöneticileri ve hastane yöneticileri ile yapılmıştır. Örneğin, transformasyonel liderlik davranışının çalışanların örgüte bağlılıklarını artırdığı, iş doyumunu sağlama ve güçlendirmede önemli olduğu, çalışanların örgüte katılımını, çalışan ve hasta memnuniyetini artırdığı, çalışan motivasyonunu yükselttiği, hasta bakım kalitesini artırıp uygulama hatalarını azalttığı gösterilmiştir (Duygulu ve Ark, 2011).

Transformasyonel liderler, hem transaksiyonel liderlik özelliklerine sahip hem de bu özelliklere ek olarak daha gelecek odaklı bir yönetim tarzını benimseyen, izleyicilerine olaylara yeni bakış açısıyla bakma imkanını kazandıran, grubun amaçlarına kendi kişisel amaçlarından daha çok önem vermeleri konusunda

izleyicilerini ikna edebilen, örgütlerinde gerekli değişim ve yenileşmeyi gerçekleştirerek üstün performans düzeyine ulaşabilmesi için mevcut ilkeleri sorgulayıp yeni ilkeler koyan liderlerdir (Bakan, 2008).

4.7.4.3. Karizmatik Liderlik

Karizmatik liderler kitleler karşısında olağanüstü saygınlığı ve etkileme gücü bulunan, kendisini aşan ama kendinde bulunan bir kutsallığı canlandıran kişidir.

Karizmatik liderler izleyicilerine vizyon oluşturabilen, bağlılık geliştirmeleri için destek olan, kolektif amaçlar peşinde koşabilen ve öngörülen amaçlara ulaşınca kendilerini başarılı hisseden bir yol aşılamayı becerebilen kişilerdir. Karizmatik liderler izleyicilerinin ihtiyaçlarını, değerlerini, tercihlerini ve isteklerini değiştirmektedir. Özetle karizmatik liderler sahip oldukları öz güvenleri, cesaretleri, konuşma ve ikna yetenekleri, vizyon ve değerleriyle başkalarını etkileyebilen kişilerdir (Aykanat, 2010).

4.7.4.4. Tam Serbesti Tanıyan Liderlik

Tam serbesti tanıyan liderlik tarzında, izleyiciler kendilerini yetiştirip sorunlarına en iyi hal çaresi bulma konusunda güdülenmişlerdir. Gerekli gördüğü zaman isteyen kişi istediği kimselerle grup oluşturarak sorunlarını çözmekte, yeni fikirlerini denemede, kendisi için en uygun olduğunu düşündüğü kararları alabilmektedir. Liderin esas görevi kaynak sağlamaktır. Lider ancak kendisine herhangi bir konuda fikri sorulduğunda görüşünü bildirir, ama bu görüş izleyicileri bağlayıcı nitelikte değildir. Bu tip liderler yetkiye sahip çıkmamakta, yetki kullanma haklarını tamamıyla astlarına bırakmaktadırlar (Bakan ve Büyükbeşe, 2010).

4.7.4.5. Otokratik Lider

Lider karar almada tek yetkilidir ve gücünü başkasıyla paylaşmaz. Bu davranış tarzında lider, takipçileri motive etmede ağırlıklı olarak yasal, zorlayıcı ve ödüllendirme gücünü kullanmaktadır. Takipçiler toplum, aile ve eğitim hayatından devlete kadar aşırı geleneksel bir yapıda yetişmiş, büyüğe saygı duyma ve kararı büyükten bekleme alışkanlıklarına sahipse, liderden tam yetkisini kullanmalarını bekleyecek ve otokratik davranan bir liderin bilgili ve liderliği hak ettiğini düşünmektedir. Türk toplumunda, otokratik liderlik anlayışı geçerlidir. Çalışanlar kendilerine liderlik yapacak kişinin her sorunun yanıtını bilmesini beklemekte, liderin bilmiyorum ya da çözmiyorum demesi hoş karşılanmamaktadır (İbicioğlu ve ark., 2009).

4.7.4.6. Hizmetkar Liderlik

1970 yılında Robert Greenleaf “hizmet edici liderlik” kavramını ortaya atmıştır. Greenleaf’a göre, liderin temel sorumluluğu astlara hizmet etmektir ve bu kavram ahlaki liderliğin temelini oluşturmaktadır. Buradaki “hizmet etme” kavramından anlaşılması gereken, astların geliştirilmesi, savunulması ve yetki ile güçlendirilmeleridir (Aydın, 2009).

Hizmetkar liderlik liderlikte, ilk amacı genel kazanç için görevleri ve amaçları başarıyla tamamlamak üzere diğerlerinin gelişimleri ve refahları için çalışarak onlara hizmet etmek olan kişi olarak tanımlanabilir (Aydın, 2006).

Hizmetkâr liderlik, insanları yöneten kişilerin üstlendikleri rollerinde radikal değişiklikleri zorunlu kılan yeni bir liderlik biçimidir. Patterson, hizmetkâr liderliğin, dönüştürücü liderlik teorisinin mantıksal bir uzantısı olduğunu söylemiştir. Hizmetkâr liderliği, bir örgütte çalışanlara odaklanan, onları öncelikli gören bir lider olarak tanımlamış ve bu tanımın altında yatan temel bileşenlere vurgu yapmıştır. Hizmetkâr liderliği tanımladığı modelinde hizmetkâr liderlerin kişisel özelliklerinden, tutum ve davranışlarından bahsetmiştir. Ona göre bir hizmetkar lider; ahlaki sevgi sahibi, alçakgönüllü, fedakar, vizyon sahibi, güven verici, çalışanları güçlendiren ve onlara hizmet eden kişidir (Bakan ve Doğan, 2012).

4.8. Lider - Üye Etkileşimi

Liderler ve astları arasındaki etkileşim süreciyle ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Liderliğe tek tip bütünü kapsayan geleneksel yaklaşımın aksine, (LMX) süpervizörlerin altında çalışanlar arasında eşitsizlik yaptıklarını önermiştir. Buna ilaveten, liderler iş seçimi atamalarını ilişkilerin pozitifliği temelinde yaparlar. Primer ve daha mühim iş görevleri daha uyumlu ve gelişmiş ilişki kuranlara verilirken, ikincil ya da az önemli görevler daha uyumsuz ilişkiler içinde olanlara verilmiştir. Kavram olarak LMX son yıllarda gelişmiş ve ilgi üstünde yoğunlaştıktan sonra, araştırmacılar LMX içinde sosyal değişimin ve karşılıklılığın önemini kabul etmeye başlamışlardır (Bernerth and Walker, 2007).

Kavramsal olarak, LMX yöneticiler ve çalışanları arasında iş sonuçlarını etkileyen değişken ikili bir ilişkiyi ortaya koyar, bu bakış açısı direk geleneksel olarak kavramsal olarak liderlere odaklanmıştır, ayarlama yapmaksızın performansı

geliştirmek için çalışanlara yönelik sürekli bir yaklaşım kullanılmalıdır (Thompson, 2010).

LMX modeli liderlerinin davranışlarının tüm astlar için yeterince uygun olmadığını öne sürer. Yöneticiler ve denetçilerin sadece birkaç astları ile yakın ilişkiler geliştirdiği kabul edilir ve bu ilişkiler yüksek kalite etkileşim ile karakterizedir (Katrinli, 2008).

Lider-Üye etkileşimi; liderliği bir süreç olarak kabul eden, liderle izleyiciler arasındaki ilişkilere ve etkileşime odaklanan bir teoridir. Lider-üye etkileşimi teorisi, liderin her astına karşı eşit davrandığını ileri süren ortalama liderlik yaklaşımının aksine, liderin astlarıyla farklı nitelikte ilişkiler geliştirdiği fikrinden hareketle ortaya çıkmıştır. Lider-üye etkileşim teorisi, lider ve astları arasındaki ilişkiyi anlamak için kullanılan bir yaklaşımdır. Lider –Üye etkileşim teorisinin temel prensibi, liderin astlarıyla farklı türlerde etkileşim ilişkisi geliştirmeleri ve bu ilişkinin niteliğinin de hem liderin hem de astların tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemesidir (Yolaç, 2011; Erkuş, 2011; Gürboyoğlu, 2009).

Lider-üye etkileşim teorisi, lider ve üye arasındaki ilişkilerin niteliği ve kalitesini incelemektedir. Lider-üye etkileşimi çalışan ve üstü arasındaki ilişkisinin kalitesini ifade eder. Genellikle, liderler çalıştıkları gruplardan kendilerine direkt rapor sunan çalışanlarıyla farklı ilişkiler geliştirirler. LMX bireyler daha fazla sorumluluk almaları için yeterlilik, güvenilirlik ve motivasyondan dolayı üstleri tarafından seçilir ve grup üyeleri olarak değerlendirirler ve buna bağlı olarak üstleri tarafından daha fazla ilgi, daha fazla hassasiyet ve daha fazla destek görürler. Bu teoriyi diğer liderlik yaklaşımlarından ayıran en belirgin özellik ilişkilerin seviyesine odaklanmış olmasıdır. Liderin her üyesine aynı şekilde davranacağı düşüncesinin aksine bazı üyeleriyle farklı ve daha iyi ilişki içerisine girebileceği söylenebilir (Bauer and etc., 2006; Han and Bai 2012).

Lider-üye etkileşimi teorisi, liderin tüm astlarına karşı aynı liderlik stilini kullanmayıp, her bir astı için ayrı bir ilişki stili geliştirdiğini belirtmektedir. Lider-üye etkileşimi sevgi, sadakat, katkı ve profesyonellik boyutlarından oluşmaktadır. Liderler, izleyiciler ve örgütler için yüksek nitelikli ilişkilerin pozitif sonuçları, yüksek bir performans ve iş tatmini, üstle kurulan tatmin edici ilişkiler, yüksek verimlilik, işgören devir oranının azalması, motivasyon, güçlü bir örgütsel bağlılık ve pozitif rol algıları

olarak ortaya çıkar. Örneğin, etkileşimin kalitesi liderle izleyici arasındaki ilişkileri olumlu yönde geliştirirken, izleyicilerle aktif etkileşime giren liderler onların desteğini ve güvenini elde ederler, cesaretinden ve düşüncelerinden faydalanma imkanı bulurlar. Tersine, lider-izleyici etkileşimindeki olumsuzluklar karşılıklı güvensizlik, liderin istediği desteği alamaması gibi sonuçlara neden olabilir. Bunun yanı sıra, düşük kalitedeki lider-izleyici etkileşimi, izleyicilerin adalet algılamalarını da olumsuz etkileyebilir (Gökselve ark., 2012; Erkuş 2011).

Stewart ve ark. (2005)'da lider ve grup üyeleri arasında ne kadar üstün nitelikte ilişkiler kurulursa, çalışma grubunun performansının da o ölçüde yüksek olacağını belirtmiştir. Üstün nitelikli lider-üye etkileşimleri, organizasyonlara yetenekli çalışanları elde tutma ve onları motive etme konularında bir rekabet avantajı kazandırır (Ergün ve Arslantürk, 2010).

Liden ve ark. (2006)'a göre, liderler çalışma gruplarındaki üyeler arasında farklı düzeyde destek ve farklı düzeyde kaynak sağladığı zaman, bireyler haksızlık algısına bağlı olarak buna olumsuz tepki vereceklerdir. Buna göre, lider- üye arasındaki ilişkinin niteliğinde makul bir nedene bağlı olmayan geniş düzeyde bir farklılık olduğunu algıarlarsa, düşük düzey çalışma ve dolayısıyla performansla karşılık verirler (Ergün ve Arslantürk, 2010).

Brower ve arkadaşları (2000)'na göre LMX literatüründe, en geniş şekilde üzerinde durulan beş sonuç; amir ile ilişkilerde memnuniyet ve genel memnuniyet, işe giriş çıkış sirkülasyonu, performans, sadakat ve vatandaşlık davranışlarıdır (Ergün ve Arslantürk, 2010).

Pozitif yönetici-çalışan ilişkileri ve yetkilendirme arasındaki bağ Gomez ve Rosen tarafından kanıtlandı. Ayrıca, Gerstner and Day (1997) in yaptığı bir meta-analiz LMX kalitesiyle ilişkili Kanter'in kurumsal yetkilendirme nosyonuna benzer sonuçlar gösterdi. Yüksek LMX ilişkiler kaynaklarda daha fazla yer bulmayla sonuçlandı, oysa düşük LMX ilişkileri daha az kaynakla ilişkili, daha sınırlı bilgi ve daha düşük iş doyumuyla ilişkiliydi (Davies and et al., 2011).

LMX teorisi liderlerin farklı astları ile farklı kalitede çalışma ilişkileri geliştirdiklerini doğrular. Düşük kalite LMX üyeleri ilişkilerin sadece istihdam için şartların geliştiği yerlerdeki benzer basitçe “emir verip ve takip ederek “ilişkileri yaşarlar. Diğer taraftan, yüksek LMX üyeleri ilişkileri astlar ve üstler arasında bir

partnerlik ve ortaklık, sadakat, profesyonel saygı ve katılımcı davranışlarla karakterize yaşarlar (Chooihwa and ark, 2009).

Lider-üye etkileşimi teorisine göre, etkin liderlik, lider ve izleyiciler, yüksek düzeyde güven, saygı ve yükümlülükle nitelendirilen değişim ilişkisini sürdürdükleri zaman meydana gelir. Liderler, izleyiciler ve örgütler için yüksek nitelikli ilişkilerin pozitif sonuçları, yüksek bir performans ve iş tatmini, üstle kurulan tatmin edici ilişkiler, yüksek verimlilik, işgören devir oranının azalması, motivasyon, güçlü bir örgütsel bağlılık ve pozitif rol algıları olarak ortaya çıkar (Göksel ve Aydın, 2012).

Lider –üye etkileşimi teorisi; liderlerin izleyicileri arasında bir grup ile daha fazla ilişki kurduğunu iddia etmektedir. Lider ile yüksek nitelikli etkileşim içinde olan üyeler “grup-içi üye” olarak adlandırılırken, düşük nitelikli etkileşim içinde olan üyeler “grup-dışı üye” olarak adlandırılmaktadır. Bir grup üyesinin rol gereklerine uygun davranması, yetenekleri ve güvenilirliği, “grup içi” ya da “grup dışı” üye olmasında belirleyici faktörlerdir Bu teoriye göre lider, örgüt içerisinde seçtiği bazı kişileri iç grup olarak nitelendirmekte, bu gruptaki kişilere daha fazla güvenmekte ve onlarla informal bir iletişim kurmaktadır. Böylece lider ile iç grubu arasında oluşan yüksek düzeyde ilişki sonucunda liderin iç gruptaki bireylere daha fazla bilgi vermesi, ilgi, güven ve hoşgörü gibi ayrıcalıklı davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Bununla birlikte lider ile üyeleri arasındaki yüksek düzeyde ilişkinin olumlu örgütsel çıktılar elde edilmesine katkı sağlayacağı belirtilmektedir (Özdaşlı ve ark, 2013; Özutku, 2009).

Üstüyle yüksek düzeyde etkileşim içinde olan ast, daha yüksek statü elde etmesinin karşılığında ek görevler ve sorumluluklar üstlenir. Asttan daha çok çalışması, lidere bağlı olması ve liderin yönetsel bazı işlerini paylaşması istenir. Yüksek etkileşim, etkileşim döngüsü tekrar ettikçe karşılıklı güçlendirme davranışları ile zaman içinde yavaşça gelişir. Bu döngü kesintiye uğramadıkça, ilişki yüksek derecede karşılıklı güven, bağlılık ve desteğin olduğu bir noktaya doğru gelişir. Liderin yüksek nitelikli etkileşimden elde ettiği yararlar açıktır. Yönetim sorumluluğunu yerine getirebilme sürecinde, yeterli zamanı ve enerjisi olmayan liderler için kendini işe adanmış astların yardımı çok önemlidir. Ancak, yüksek düzeyde etkileşim, lider için belirli zorunluluk ve kısıtlamalar da oluşturur. Lider bu ilişkilerini devam ettirebilmek için, astlarına ilgi göstermeli, ihtiyaç ve duygularına cevap vermeli ve onları ikna etme ve danışmanlık verme gibi zaman harcayıcı etkileme metotlarına daha fazla zaman

ayırmalıdır. Lider özel ilişkisini tehlikeye atmadan baskı kurma veya otoritesini ağır biçimde kullanma imkanına sahip değildir (Özutku, ve ark., 2007).

Lider tarafından seçilmeyen üyelere (grup dışı) ise birimin daha rutin ve sıradan işleri verilir ve lider ile izleyici arasındaki iş ilişkisi daha biçimsel ve düşük nitelikli olur. Grup dışı üyelik statüsü güvenin, karşılıklı etkileşimin, destek ve ödüllerin düşük düzeyde olması ile nitelendirilebilir. Liderin grup dışı üyeleri etkilemede kullandığı temel etki kaynağı, zorlayıcı güçle birleşmiş yasal otorite ve sınırlı derecede bir ödüllendirme gücüdür. Grup dışı üyelere istenen, sadece biçimsel rol beklentilerini (iş görevleri, kurallar, standart prosedürler) yerine getirmeleri ve liderin direktiflerine uymalarıdır. Grup dışı üyeler, bu tür gereklere uygun davrandıkları takdirde örgüt içindeki pozisyonlarına uygun standart karşılıklar elde ederler (Özutku, 2009).

Lider-üye etkileşiminin düzeyi, liderin kendisini izleyenlerle olan ilişkilerinin çeşitliliğine dayanır. Çalışılan birimdeki her ast, üstüyle çeşitli derecelerde ilişki kurar. Lider izleyenlerin bazılarıyla iyi iş ilişkileri geliştirirken bazıları ile daha zayıf ilişkiler geliştirmektedir. Bu ilişkilerin gelişmesindeki en önemli etken zaman baskısıdır. Çünkü yöneticilerin zaman baskısı, onların sadece birkaç astla yakın ilişkiler geliştirmesini mümkün kılmaktadır. Bunun yanında bireysel farklılıklar ve denetim merkezi de bu ilişkilerin yönünü belirlemede önemli birer etkiye sahiptir (Göksel ve ark., 2012).

Lider-üye etkileşimi teorisine göre, üstler ve astlar arasındaki ilişkiler yüksek kaliteden düşük kaliteye doğru bir değişim göstermektedir. Yüksek kaliteli etkileşimde, üstler küçük bir ast grubuyla daha yakın ve özel bir çalışma ilişkisi kurarlar. Bu ilişkiler, yazında, “iç-grup” olarak adlandırılmaktadır. Lider-üye etkileşiminde diğer bir grubu “dış-grup” olarak adlandırılan işgören grubu oluşturur. Bu gruptaki işgörenler ile liderler arasındaki ilişki, yukarıdan aşağıya doğru tek yönlü etkileme taktikleri, tanımlanmış rol ilişkileri, gevşek bağlı ilişkiler ve düşük güven, sınırlı etkileşim, düşük destek ve daha az ödül ile karakterize edilebilir.

4.9. Lider Üye Etkileşimi Kuramının Gelişim Süreci

Liderlik konusunda yapılmış çalışmaların birçoğu lider üzerinde odaklanmakta ve lideri etkili kılacak özellikleri ve davranışları araştırmaktadır. Liderin özelliklerinin veya davranışlarının astları üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma, tüm astların benzer olduğunu başka bir deyişle liderin tüm astlarına benzer şekilde davrandığını

varsaymışlardır. Oysaki, etkili liderliğin lider ve astlar arasındaki iyi ilişkilere de bağlı olduğu açıktır (Şahin, 2011).

Liderin astları üzerindeki etkisini anlamamanın alternatif bir yaklaşımı da lider ve her bir astı arasındaki dikey ikili ilişkilere odaklanmaktır. İlk olarak Dikey İkili Bağlantı Teorisi (Dansereau ve diğerleri, 1975) olarak ve daha sonra Lider-Üye Etkileşimi olarak adlandırılan bu yaklaşım, liderin her bir astı ile oluşturduğu ikili ilişkiler üzerine odaklanması nedeniyle diğer liderlik yaklaşımlarından farklılaşmaktadır. Buradaki ikili kavramı, lider/yönetici ile üye/izleyici/astı/çalışanı ifade etmektedir (Şahin, 2011).

Sosyal ve bilimsel gelişmeler liderlik konusunda çok sayıda kuram ve uygulama biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlayarak literatürün zenginleşmesine yol açmıştır. Lider-üye etkileşimi Kuramı da Dansereau ve ark. (1975) ile Graen ve Cashman (1975) tarafından geliştirilmiş olup liderle takipçileri arasındaki bire bir ilişkiyi ele almaktadır. Lider-üye etkileşimi kuramı, rol kuramı ve sosyal değişim kuramlarından etkilenmiştir. Lider-üye etkileşimi kuramının esası, liderin her bir çalışanı ile farklı karşılıklı ilişkiler oluşturması ve bu ilişkinin hem lider ve hem de çalışan davranışlarını etkilemesidir (Akkoç, 2011).

Lider üye etkileşim teorisi, liderlik süreci ve sürecin sonuçları arasındaki ilişkiyi inceleyen en dikkat çekici teorilerden biri olarak gözükmektedir (Özutku, Ağca ve Cevrioğlu, 2007: 288). Lider-üye arası etkileşim teorisi, liderler ve grup üyeleri arasında oluşan ilişki türlerine dayalıdır. LMX modeli, öncelikli olarak tanımlayıcı bir modeldir, öngörücü bir model değildir. Yani lider üye ilişkisinin değişim kalitesini ve liderin etkinliğini açıklamaya çalışmaz. Bunun yerine LMX modeli, lider-izleyici ilişkilerini çok daha iyi tanımlamak için lider-üye değişim düzeyinin öncesini ve sonrasını tanımlar (Aslan ve Özata, 2009, Ergün ve Arslantürk, 2010).

LMX yaklaşımı, Graen ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Yaklaşımın orijinali, Dansereau, Cashman ve Graen tarafından 1973 yılında geliştirilmiş olan Dikey İkili Bağlantı Modeli “Vertical Dyad Linkage (VDL)”dir Buradaki ikili kavramı, bir lider ve bir örgüt üyesini ya da bir yönetici ve bir astı ifade etmektedir. Dikey İkili Bağlantı Modeli, lider ve izleyiciler arasındaki iş ilişkilerini dikey ikili bir yaklaşım çerçevesinde ele alarak geliştirilmiş ve İngilizce literatürde “Leader-Member Exchange Theory” olarak yeniden adlandırılmıştır. DİB kuramının temel önerisi, liderlerin astlarını yönetme şekillerinde farklılık olduğudur. Şöyle ki; lider, bazı astlarıyla biraz

daha yakın bir ilişki geliştirir (grup içi) ve bunlara diğer astlara (grup dışı) göre daha fazla “müzakere özgürlüğü” tanır. Ancak zamanla “grup içi” ve “grup dışı” ayrımı bir tarafa bırakılmış ve ilişkilerin niteliği zaman boyutuyla ölçülmeye başlanmıştır. Bu gelişme, “her ilişkinin kendine özgü ve tek” olduğunu öne süren orijinal varsayımla da daha uyumludur. Ancak daha sonra LMX teorisi adı verilmiştir (Ergün ve Arslantürk, 2010; Aslan ve Özata, 2009; Özutku ve ark, 2008).

VDL teorisi’nin, Graen ve ark.’nın (örneğin; Danserau, Graen ve Haga) tarafından yayınlanmasından beri, bu yaklaşım LMX olarak bilinen astlarla üstlerin çalışma ilişkilerini anlamaya yönelik ikili yaklaşım olarak ele alınmıştır (Aslan ve Özata, 2009).

Sosyal değişimin liderlik modeli LMX in tek boyutlu bir yapıdan çok boyutlu bir yapıya dönüşmesi olarak değerlendirilmiştir. Dienesch ve Liden (1986) belki de LMX in tek boyutluluğunu red ederken, çok boyutluluğunu savunanların başında gelmektedir (Chooihwa and ark, 2009).

Dienesch ve Liden (1986) ve Greguras ve Ford (2006), lider-üye etkileşimi yaklaşımını, üç boyutla nitelendirmektedirler. Bu boyutlar, hem üst ve hem de ast arasındaki karşılıklı bağı ve etkileşimin düzeyini etkileyen; algılanan katkı, sadakat ve sevgidir. Bu üç boyuta ilaveten Liden ve Maslyn (1998) lider-üye etkileşimi düzeyi boyutlarına dördüncü olarak profesyonelliği eklemişlerdir. Lider-üye etkileşiminin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu düşüncesi hem teorik hem de ampirik çalışmalar tarafından destek görmüştür (Özutku ve ark, 2008; Göksel ve Aydın, 2012).

Konuyla ilgili çalışmalar, lider-üye ilişkisinin bir çok faktöre dayanarak geliştiğini ortaya koymaktadır. Lider-üye ilişkilerinin oluşmasında etkili olan faktörlerin neler olduğuna ilişkin farklı görüşler vardır. Bazı çalışmalarda bu ilişkilerin gelişmesinde tutumların, değerlerin ve demografik faktörlerin etkili olduğu ileri sürülürken bazılarında, liderin ve üyenin her ikisi açısından yeteneklerin, karşılıklı güvenin ve karşılıklı etkileşimin gelişmesini sağlayan ortaklık beklentisinin esas olduğu kabul edilmektedir (Özutku, 2009).

4.10. Lider Üye Etkileşimi Kuramına Dayanak Oluşturan Kuramlar

Örgüt içerisinde farklılaşmış dikey ilişkilerin gelişimi, örgütün kültürel ve sosyal yapısı içindeki karmaşık rol oluşumunu ve sosyal mübadele sürecini içermektedir. Bu sürecin gelişiminde yer alan başlıca aşamalar olarak, lider ile üyenin ilk etkileşimleri,

lider tarafından üyeye görevler verilmesi, üyenin liderin verdiği görevler karşısındaki davranış ve tutumları, liderin üye davranışına yönelik tutumları olarak sıralanmıştır. Bu sürecin çıktısı olarak da lider ile üye etkileşiminin niteliği yer almıştır. Lider-Üye Etkileşimi Kuramının temelleri rol kuramı ve sosyal mübadele kuramı kullanılarak oluşturulmuştur (Gürboyoğlu, 2009; Özutku, 2009).

4.10.1. Rol Kuramı

Rol kuramını ilk kez sosyal bilimciler tarafından 1930'ların ortalarında tanımlanmıştır. Rol kuramı, sosyal mevki sahibi bireylerin kendilerinden ve diğer bireylerin davranışlarından karşılıklı beklentileri olduğunu varsayarak bireylerin rollerini açıklar. Bu kuram, örgüt üyelerinin görevlerini rolleri sayesinde başardıklarını savunur. Rol kuramı, rollerin örgütlerde nasıl belirlendiğini ve bireylerin örgütsel rollerinde nasıl hareket etkilerini anlamaya çalışır.

LMX teorisine göre; her bir ikili ilişkinin temelinde, rol oluşturma süreci veya rol “müzakere” kavramı vardır. Bir amirin rol beklentileri ve astın bu beklentileri yerine getirme ölçüsü, etkileşim sürecinin ilişkisel bağlamını ortaya koyar. İzleyicilerin rollerinin neler olacağını, bir dizi görüşmeler ve rol dağılımı yoluyla liderin tanımlayacağı ileri sürülmüştür. Lider ile üye arasındaki rol ilişkisi, özellikle yeni örgüt mensupları için oldukça belirgindir. Rol beklentileri kurallara uygun olarak hızlı bir biçimde geliştirilir ve biçimlendikten sonra da sürekli bir hal alır. Buna göre bir organizasyondaki rol gelişimi lider ile izleyiciler arasındaki etkileşimlerin sonucudur. Lider açısından etkileşimin kalitesi; güven, destek ve amire verilen ödüllerin düzeyiyle tanımlanabilir. Benzer şekilde, astın bakış açısından güven, destek ve ödüller ilişkinin kalitesiyle bağlantılıdır (Ergün ve Arslantürk, 2010; Özutku, 2009).

4.10.2. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal mübadele kuramı, Blau tarafından geliştirilmiştir. Sosyal değişim teorisine göre, örgüt üyeleri genellikle işle ilgili gördükleri olumlu davranışlara olumlu karşılıkla yanıt verirler. Bilim adamları sık sık sosyal değişim tabanlı yapıları örgütsel gerekliliğin iş tutumları ve davranışları ile açıklamaya başvurmuşlardı, bu durum kapsamlı olarak ampirik kanıtlı karşılık normunu desteklemekle sonuçlanmıştır. Sosyal mübadele ilişkisinde, taraflar arasındaki karşılıklı ilişkiler belirli bir zorunluluğa dayandırılmıştır. Bir taraf, diğer tarafa bir kaynak sağladığında; diğer tarafın da bu

kaynağa karşılık vermesi beklenir. Buradaki karşılığın zamanlaması ve niteliği ise gönüllülük esasına dayanır. Sosyal mübadele sonunda, karşılıklı güven ve arkadaşlık göstergeleri elde edilir (Gürboyoğlu, 2009; Trybou and ark, 2013).

Örgütlerde karşılıklı beklentiler sosyal değişim süreci ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre, insanlar arasındaki karşılıklı etkileşim süreci ödüllerin en üst düzeye çıkartılması ve kayıpların en aza indirilmesi yönündeki bir istekle motive edilmektedir. Sosyal değişim teorisinin temel mantığı giderden daha fazla gelir sağlayan ilişkilerin karşılıklı güven ve ilgiyi arttıracaklarını öngörmesidir. Bunun dışında, sosyal değişim hem maddi yararları hem de statü, bağlılık ve onay görme gibi psikolojik ödülleri de kapsamaktadır. Örneğin iş yerinde üst astına destek ve parasal ödül sağlarken, ast üstüne bağlılık ve sadakat duymaktadır (Özutku ve ark, 2008).

Sosyal ve ekonomik değişim arasındaki ayrım şu şekilde belirtilmektedir: Sosyal değişim, ekonomik etkileşimin yaratamadığı, kişisel yükümlülük, minnettarlık ve güven duygularının oluşturulmasını sağlar. Sosyal değişim ve ekonomik değişim arasındaki farklılıklar aynı zamanda lider-üye etkileşimi ilişkisinde benimsenenler ve dışlananları belirlemede temel teşkil etmektedir. Düşük nitelikli lider-üye etkileşimi, ekonomik değişim kavramıyla nitelendirilirken, yüksek nitelikli lider-üye etkileşimi, sosyal değişim terimiyle nitelendirilmektedir (Göksel ve Aydın, 2012).

Lider-üye etkileşimi ile ilgili çalışmalar yüksek nitelikli lider-üye ilişkilerinin organizasyonlar için önemini ortaya koymaktadır. Lider-üye etkileşimi ile ilgili en fazla araştırmanın yapıldığı Kuzey Amerika kökenli çalışmalarda yüksek düzeydeki ast-üst etkileşiminin astın üstünden daha fazla destek görmesi, astın daha fazla iş tatmini duyması ve daha yüksek iş performansı sergilemesi, astın üstün verdiği kararları daha fazla etkilemesi ve daha düşük işgören devri ile ilişkili olduğu. Buna karşın, üstleriyle düşük düzeyde ilişki içinde olan üyeler üste daha az ulaşmakta, daha az kaynağa sahip olmakta, daha kısıtlı bilgi edinmekte ve bu durum potansiyel olarak iş tatminsizliğine yol açmakta, örgüte bağlılığı azaltmakta ve işten ayrılma düşüncelerini arttırmaktadır (Özutku, ve ark., 2007).

LMX çeşitli araştırmalarla örgütsel sonuçlarla ilişkileri ortaya konmuştur. Çeşitli çalışmalarla LMX'in çalışanların ekstra rol, performans artışı, memnuniyet ve personel devri ve kariyer başarısı ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koyulmuştur. Örneğin, Liden ve Graen'in (1980) yaptığı araştırma sonucuna göre; üstleriyle yüksek kaliteli ilişkiye

sahip astların, daha düşük kalitede ilişkiye sahip astlara nazaran, daha yüksek sorumluluk, birimlerine daha yüksek katkı ve daha yüksek performans gösterdikleri saptanmıştır. Lider-üye etkileşimi kuramında liderlik; temelde lider-üye arasındaki ilişki olarak tanımlanmış ve ilişki doğasının önemli olduğu vurgulanmıştır. Lider-üye etkileşimi kuramının liderlik konusuna temel katkısı ise, liderin takipçileri ile ilişki kalitesinin farklılaştığı düşüncesinin ortaya konulmasıdır (Akkoç, 2011; Aslan ve ark., 2009).

4.11. Lider-Üye Etkileşimi ve Hemşirelik

Liderlik, örgütsel amaçları başarma doğrultusunda çalışanları yönlendiren ve harekete geçiren bir süreçtir. Hazırlanan planların her şeyi kapsayamaması, hastanelerin içinde yaşadığı çevrenin son derece dinamik ve değişken olması, hastanelere sürekli yeni ünitelerin eklenmesi sonucunda büyüme eğiliminde olması ve belki de hepsinden önemlisi, örgütlerdeki insan unsurunun değişken, öngörülmeleyen ve karmaşık bir yapıya sahip olması şeklinde özetlenebilecek nedenlerden dolayı hastane örgütlerinde etkili bir liderliğe ihtiyaç duyar (Tengilimoğlu, 2005).

Araştırmalar, başarılı liderlerin öncülüğünde işin ve iş çevresinin yaratıcı özelliklere sahip olmasının bireylerin verimliliği ve iş doyumu üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur (Yılmaz ve Karahan, 2010).

Son yıllarda yoğun bir biçimde incelenen yönetici-çalışan ilişkilerinde; yöneticilerin, bilgi alışverişine dayalı, etkileşime açık, destekleyici ve güven veren bir yönetim yaklaşımına karşılık çalışanların gönüllülüğe dayalı davranışları daha fazla sergiledikleri görülmektedir. Sağlık hizmetlerinin daha verimli bir şekilde sunulabilmesi, yönetici hemşirelerin çalışan memnuniyetini artırabilmeleri, özellikle sağlık işletmelerinde büyük sorun haline gelen işgören devir hızının azaltılması, hemşirelerin iş doyumu, performans ve örgütsel bağlılıklarının artırılabilmesi için, yönetici hemşirelerin çalışanların işyerinde sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili öngörüye sahip olmaları önem kazanmaktadır (Özkütük ve ark., 2012).

Tüm örgütlerde olduğu gibi sağlık ve sağlık hizmet sektörünün en kalabalık nüfusunu oluşturan hemşireler içinde lider ya da liderlik becerilerini taşıyan yönetici hemşirelere ihtiyaç vardır. Sağlık hizmetlerinde kikalite ve akreditasyon uygulamaları, sağlıkta dönüşüm programı, performans dayalı ücretlendirme sistemleri, sürekli gelişen ve değiştirilen yasal düzenlemeler, hasta, hastalık ve sağlığa ilişkin tıp ve teknolojiye

gelişmeler, geleneksel sağlık bakımı ve tedavisi yerine, yaratıcı, verimli ve etkili yöntemlerin geliştirilmesi, sağlık bakım giderlerinin karşılanmasıdaki güçlükler ya da kaynak kısıtlılıkları, artan nüfus ve yaşlı birey sayısı, nitel ve sayısal açıdan hemşire eksikliği, uluslar arası ve ulusal sağlık politikalarının yaptırımları gibi hızlı değişim ve gelişmeler, hemşirelik personelinin memnuniyet düzeyindeki düşüklük, tükenme ve mobbing gibi sorunlar güçlü ve donanımlı, hemşireliğin, hasta ve yakınlarının iyiliğini, esenliğini ve mağduriyetini engelleyecek hemşire liderlere olan gereksinimi arttırmış ve hemşirelerin liderlik becerilerini geliştirmelerinin önemini ortaya koymuştur (Öztürk ve ark., 2012).

Çalışmalar, hastanede çalışan hemşirelerin, katılımcı liderlik tarzını benimseyen liderler tarafından yönetilmeyi ve daha fazla otonomi ve sorumluluğu arzu ettiklerini göstermiştir. Yönetici hemşireler, hemşirelerin otonomilerinin artırılmasında önemli bir rol üstlenmektedirler. Bu da, katılımcı yönetimi uygulayarak, hemşirelerin karar verme yeteneğine güvenerek ve hemşirelere karar verme yetki ve sorumluluğunu devrederek mümkün olabilir (Vatan ve ark., 2012).

Hemşireler sağlık çalışanları içinde en büyük grubu oluşturmaktadırlar. Bakım verdikleri kişilerle en uzun süre birlikte olmalarına rağmen kendilerini güçsüz hissetmektedirler. Buna neden olan faktörler, hemşirelerin kendisi veya hemşirelik dışı nedenlere bağlanabilmektedir. Hemşireliğin kendisini güçsüz hissetmesinde iç faktörler olarak, meslekte rol karmaşası, çekingenlik, utangaçlık, benlik saygısının düşük olması gibi etmenler sıralanırken, dış faktörler arasında mesleğin süre gelen geleneksel rolü, hekimlerin otorite olarak algılanması, yasal işlem tehdidi veya işten çıkarılma korkusu ve sağlık kurumlarında görülen hiyerarşik yapı yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı, eğitim, ekonomi, siyaset, sosyal yaşam gibi alanlarda kadının liderlik davranışlarının olumsuz etkilendiğini doğrudur. Benzer şekilde, kadınların çoğunlukta olduğu hemşirelik mesleği toplumsal cinsiyet kavramından önemli ölçüde etkilenmektedir (Şahin ve Terzioğlu, 2009).

Hastane işletmelerinin uzun dönemli rekabet güçlerini korumada, çalışanların yaratıcılıklarını ortaya çıkararak rekabet avantajı elde etmede, çalışanları yönlendirmede, onlar için bir vizyon belirleyerek bu vizyona alt kademede çalışanlarını dahi dahil etmede, kısaca işletmeyi ileriye götürmede çok önemli bir paya sahip olan işletme yöneticilerinin sergilemiş oldukları liderlik davranışlarının personel

iş doyumuna üzerinde büyük bir etkisi olduğu bilinmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

Günümüzde bütün örgütlerde olduğu gibi sağlık hizmetleri de değişim ve gelişim içinde yer almaktadır. Sağlık hizmetlerinin önemli bir bölümünü oluşturan hastane hizmetlerinde karmaşık teknoloji ve yoğun insan ilişkilerinin yer alması önemli yönetsel sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum hastane hizmetlerinin sorumluluk ve etki alanlarının genişlemesine yol açmaktadır. Buradaki başarı ya da belirlenen hedeflere ulaşma ve sunulan hizmetlerdeki etkinlik ve verimlilik sergilenen liderlik davranışları ile çok yakından ilgilidir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

Sağlık hizmetlerinde liderlik, yenilikleri takip edebilme ve mevcut durumlara adapte olabilme açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durumda sağlık çalışanlarının kaliteli sağlık hizmeti üretebilme ve verimli çalışabilmeleri için yenilikçi, bilgiye önem veren işbirlikçi, kollektif çalışan, iyi iletişim kurabilen, otoriteyi astlarına dağıtan ve onların kendisine güvenmesini sağlayabilecek liderlere ihtiyaç vardır Sağlık sektöründe hizmet sunan hastanelerde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışan hemşireler, liderlik yapmada önemli bir grubu oluştururlar. Çünkü hemşireler bireylere kaliteli bir sağlık bakımı sunmak için gerekli bilgiye, profesyonel yönetim ve liderlik becerilerini gerektiren sorumluluklara ve hasta bakımının sürekliliğinin sağlanmasında destekleyici ve koordine edici bir role sahiptirler. Tüm bunların hemşireler tarafından iyi bir şekilde yerine getirilmesi için, hemşirelerin liderlik özelliklerine ve davranışlarına sahip olması gerekmektedir (Duygulu ve Kublay, 2008; Uysal ve ark, 2012).

Sağlık profesyonellerine göre sağlık alanında tepede bulunan lider iyi rekabet edebilmeli, hastanedeki hizmet süreçlerini iyi analiz edebilmeli ve sağlık hizmetlerinin değerini yükseltebilmelidir. Sağlık organizasyonu liderlerinin organizasyonel hedeflere ulaşmak için göz önünde bulundurması gereken faktörler düşünüldüğünde sağlık organizasyonları bir sistem özelliği sergilemektedir. Başarılı bir organizasyonun karakteristik özellikleri şunlardır:

- Paylaşılan vizyon ve hedefler,
- Hedeflere ulaşmada paylaşılan bir plan,
- Her bir üyenin rolünün açıkça belirtilmesi,
- Her bireyin bireysel yetkisi,
- Diğer üyelerinin rollerinin güçlü yanlarını ve zayıf yanlarını anlama,

- Etkili bir iletişim,
- Üyelerin hizmetlerini izleme,
- İhtiyaç duyduğunda diğer üyelere destek çıkma ve karşılıklı güvendir (Uysal ve ark, 2012).

Günümüzde sağlık bakım sisteminin en önemli alt sistemlerinden olan hastaneler en karmaşık ve yönetimi en güç örgütler arasında sayılmaktadır. Sağlık hizmetlerinin önemli bir bölümünü oluşturan Hemşirelik hizmetlerinde ise, karmaşık teknoloji ve yoğun insan ilişkilerinin yer alması, önemli yönetsel sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Bahçecik ve Kuşaklı, 2012).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) liderlik rolünün hemşirelik hizmetlerinin tüm kademelerinde var olması gerektiğine inanarak, hemşirelerin politika oluşturmada ve her düzeydeki yönetim rollerinde güçlendirilmelerinin ve etkili birer lider olmalarının sağlanması gerektiğini belirtmekte, sağlıklı bir işyeri ortamı için de liderliğin gerekli olduğunu vurgulamaktadırlar.

Sağlık sektöründe hizmet sunan hastanelerde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışan hemşireler, liderlik yapmada önemli bir grubu oluştururlar. Çünkü hemşireler bireylere kaliteli bir sağlık bakımı sunmak için gerekli bilgiye, profesyonel yönetim ve liderlik becerilerini gerektiren sorumluluklara ve hasta bakımının sürekliliğinin sağlanmasında destekleyici ve koordine edici bir role sahiptirler. Tüm bunların hemşireler tarafından iyi bir şekilde yerine getirilmesi için, hemşirelerin liderlik özelliklerine ve davranışlarına sahip olması gerekmektedir. Bunların yanı sıra uluslararası örgütlerde hemşirelerin, sağlık politikalarına katılma ve sağlık sisteminin karar mekanizmalarında yer alması için liderlik becerilerini güçlendirmesi, üst düzey liderlik ve yöneticilik kadrolarına atanmalarının özendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Öztürk ve ark., 2012; Duygulu ve Kublay, 2008).

Sağlık sistemleri karmaşılaştıkça, hizmet sunan profesyonellerin uyum gerekliliği de artmaktadır. Günümüzde yönetim kadrosu ve klinik personelin in birliği yapması, faaliyetlerini koordine etmesi, ortak sonuçlar üretmesi bir zorunluluk halini almaktadır. İş birliği oluşturmak adına, yönetici hemşirelerin etkin liderlik özelliklerine sahip olmaları gereklidir. Gelişme sürecinde olması nedeni ile sürekli değişen görev, yetki ve sorumluluklar, hemşireyi diğer sağlık disiplinleri ile çatışmaya itmektedir. Doktor hemşireyi kendi yanında onun önerdiği tedaviyi uygulayan bir görevli, hastane

idarecileri hastanenin düzeninden, hasta bakım hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu bir görevli olarak görmektedir. Ayrıca günlük tedavi gereği laboratuvar, röntgen, eczane vs. gibi işlerde hemşire sorumlu tutulabilmektedir. Günümüz hemşiresi doktora asistan, hastane idaresine yardımcı, tedavi ve bakımın düzenleyicisi ve servis koordinatörü olarak görülmektedir. Hemşirelerin bu karmaşadan kurtulması ise etkili liderler yetiştirmesine bağlıdır (Şahin ve Terzioğlu, 2009).

Hemşirelikte liderlik, iş memnuniyeti ve motivasyonu buna bağlı olarak da hasta memnuniyeti ve bakım kalitesini artırmaktadır. Bilimsel gelişmeleri takip etmek, hemşirelik bakımındaki yenilikleri uygulamaya geçirmek, hasta ve sağlıklı bireylerin değişen gereksinimlerini saptayabilmek ve bunlar doğrultusundan çalışanlarla birlikte değişim yaratabilmek için hemşirelerin liderlik becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Bunların yanında, ekip içinde etkin rol almak, sağlık hizmetlerinde yönetici konumunda olabilmek, çalışanların ve hastaların memnuniyetini ve çalışanların motivasyonunu artırarak kaliteyi yükseltmek, hemşirelik hizmetlerini çağdaş bir düzeyde getirebilmek için hemşireler iyi bir lider olmalıdır (Şahin ve Terzioğlu, 2009).

4.12. İşe Yabancılaşma

İnsanlık tarihi kadar eski bir geçmişe sahip olan ve ilk kullanımında dinsel bir nitelik taşıyan yabancılaşma kavramını ‘esrime’, ‘kendinden geçme’, ‘benliğin dışında olma’ olarak tanımlanmaktadır (Develioğlu, 2013).

Oxford English Dictionary’ ye göre, “yabancı” kelimesinin ilk kullanım tarihi 1330’dur ve başka kişi, yer, aile, ırk ya da millete ait, dışardan gelen, tuhaf anlamına gelmektedir. Hegel ve Marx’ın ‘entfremdung’ (yabancılaşma) kavramının kökü olan Almanca ‘fremde’ (yabancı) sözcüğü-nün kökü de aynıdır. Bell’e göre ise kavramın kökeni Greklerde aranmalıdır. Kişinin gizli ayinlerde ya da esrime anında bedeninden ayrılması Romalılarınca zihinsel yabancılaşma olarak görülmekte ve toplumsal olarak da takdire şayan sayılmıştır (Köksal, 2010).

Dilimize batı dillerinden geçen yabancılaşma kavramının kökü Fransızcadaki ‘aléné’, İngilizce karşılığı “alienation”dır ve kavramın kökü Lâtincede “alienare” fiilidir. “Bir topluluk veya gruba ait olmama duygusu, aidiyet hissetmeme” bir şeyi uzaklaştırma, yerini değiştirme anlamına gelir “kişinin kendisine ve kendi benliğine yabancı kalması” demektir. Yabancılaşma kavramının Türkçedeki anlamı ele

alındığında ağırlıklı olarak yaban, yabana ait, yabancı ya da başka bir deyişle öteki kavramı dikkat çekmektedir (Tutar, 2010; Kiraz 2011; Şirin, 2010).

Yabancılaşma kavramı üzerine yapılan çalışmalar genel olarak incelendiğinde, kavramın insan hayatında tarih boyunca önemli etkilere sahip olduğu görülmüştür (Develioğlu, 2013).

Yabancılaşma kavramı 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında incelenmiş ve tanıtılmıştır (Dipietro ve Pizam, 2012).

İnsanın kayıtsız, hatta düşman bir evrende kendi başına yalnız olduğu anlamına gelen yabancılaşma neredeyse tüm insan ve toplum bilimlerinde, felsefede ve edebiyatta iki yüz yıldır önemini koruyan bir temadır (Marx, 2003: 10).

Kavram ile ilgili çalışmaların tarihsel gelişimi ele alındığında, yabancılaşma hakkında bugüne dek geçerliliğini koruyan eserlerin 19. yy. 'dan itibaren genellikle din ve felsefe alanında ortaya çıktığı, sanayi devriminden sonra da üretim ilişkileri, çalışma ilişkileri, toplumsal koşullar ve bireyin psikolojisine odaklanarak ilerlediği görülmektedir (Develioğlu, 2013).

Yabancılaşma, birden fazla disiplinler içindeki uzun geçmişi ve Marksist perspektif tarafından desteklenen siyasi- iktisadi literatürdeki beklenen rolüne odaklanarak derlenmiştir. İş yabancılaşması benlik algısında ve sosyal ilişkilerde hem iş hemde iş dışında kişinin psikolojik ayrılmasının genelleşmesi durumudur (Banai and Reisel, 2007).

Vallas (1987) ve diğerlerinin (örneğin, Erikson, 1996, Geyer ve Schweitzer, 1981) belirttiği gibi, iş yabancılaşmasının, ölçümü ve anlamında belirsizlik mevcuttur. İş yabancılaşmasının boyutlarını ölçmek için çok sayıda değişik durum, çalışmalarda kullanıla gelmiştir. Marx ve Weber yabancılaşmanın işin bireye harici olduğu bir durum (ya da hissiyat) olduğunu iddia etmişlerdir. Onlar bu durumun öncelikle işte özerklik eksikliğinden kaynaklandığını savundu. Yabancılaşma durumunun sağlam bir tanımının güçlüğünden dolayı, bu kavramı tanımlayan bir dizi farklı yorum ortaya çıktı (Sarros ve ark., 2002).

Korman ve Korman (1980), Korman ve ark. (1981), Lang (1985) yabancılaşmayı sadece dar olarak tasarlanmış veya makine-tempolu çalışma ortamlarında çalışan işçilerin değil idari ve yönetsel işçilerinde yaşadığını önermişlerdir. İş yabancılaşmasına yaklaşımı yönetici ya da orta düzey olarak çalışanlar modern

organizasyonların bir gerçeği olan gerçekleşmemiş kariyer beklentileri, rol çatışması, başkaları tarafından kontrol ediliyor algısı ve sosyal bağların yokluğundan kaynaklanır (Seeman, 1983).

Yabancılaşma ekonomik olarak sağlam işçi sınıflarında daha yaygın bulunabilmesi olasıdır çünkü yabancılaşma hipotezinde içsel ihtiyaçların doyumunu zayıflatan iş proseslerinin işten uzaklaşmayla sonuçlanmasıyla karakterize durumlar olduğu ifade edilmiştir. Bu koşullar, çalışanların kişisel-etkinlik, birliktelik algısı, bağlılık ve güven gibi örgütsel değerlere bağlılıklarında zayıflamaya yol açarak önceden tasarlanmış örgütsel amaçlarda erozyonla sonuçlanmaktadır (Seeman, 1983).

Çağdaş yaşamın çözümlenmesinde çok kullanılan yabancılaşma kavramı genel anlamda; “bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkinsizleşmesi ve bu denetim ile uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması” şeklinde de tanımlanabilmektedir. Yabancılaşma bir insanın hayatını, insanın özüne aykırı bir hayat tarzına veya insan doğasına uygun düşmeyen bir yaşam şekline büründürmesidir (Şimşek ve ark., 2006).

Sosyolojik açıdan insanın kendi benliğini unutması, farkında olmaması ve benimsememesi, “kendi etkinliğinde ve kendi eserlerinde insanın kendisini bulamaması” şeklinde tanımlanabilen yabancılaşma, Feuerbach kanalıyla Hegel’den Marx’a geçerken felsefi ve metafizik mahiyetinden boşalarak daha sosyolojik bir içerik kazanmıştır (Sezgül, 2010).

Yabancılaşma kavramını sosyo-psikolojik bir olgu olarak birçok düşünür farklı şekillerde ele almış ve yorumlamıştır. Yabancılaşma kavramı özellikle çağımızda, gündelik dilde de kullanılan bir kavram olmuştur ve toplumun yabancılaşması, kültürün yabancılaşması, dilin yabancılaşması, dinin yabancılaşması, siyasetin yabancılaşması, insanın kendine yabancılaşması ve daha birçok şekilde ifade edilmektedir. Bütün bu yabancılaşma şekilleri özellikle sanayi toplumuna geçişle birlikte ortaya çıkmış, 21. yüzyılda küreselleşme olgusuyla birlikte kendini daha çok hissettirmeye başlamıştır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Kohn’a göre, yabancılaşma durumunu, bireyin toplumsal dünyaya ve kendine olan inancını kaybetmesi ve yaşadığı tecrit duygusu şeklinde tanımlamak mümkündür. Weisskopf (1996) ise yabancılaşmayı, insanın seçilmiş bazı potansiyellerini

gerçekleştirebilmesi ve kişiliğinin sınırları içinde yer alan diğer potansiyellerini feda etmek zorunda kalması olarak tanımlamaktadır (Develioğlu, 2013).

Kanungo (1979) motivasyon teorisini insan davranışları ve kurumlar bağlamında tutumlarını açıklayan en kullanışlı araç olarak ifade etmiştir. Bu anlamda, çalışmacılar yabancılaşmayı işçilerde motivasyon azalması eğiliminin bir göstergesi olarak tanımlamışlardır.

Yabancılaşma Lodahl ve Kejner (1965) tarafından iş atılımında azalma olarak tanımlanmıştır ve daha sonra başkaları, özellikle Lawler (1992), tarafından grup-düzey iş katılımı ve motivasyonu azalmayı tespit etmişlerdir. Kanungo'ya uyarak, çalışmacılar yabancılaşmayı kişinin temel ihtiyaçlarının ve beklentilerinin potansiyelinin yokluğunun sezildiği işten bir 'psikolojik ayrılık durumu' olarak tanımlamışlardır (Banai and ark., 2004).

Marcuse da, "Tek Boyutlu İnsan" (1997) adlı eserinde, yabancılaşmayı, bireylerin kendi bilinç ve yaratıcı güçlerini, kolektif insani özlerini kaybetmeleri olarak görmekte ve kendileri üzerinde hakimiyet kuran, insani özden uzaklaştıran güçlerin tutsağı haline geldiğini belirtmektedir. Marcuse, modern endüstriyel ve teknolojik dünyanın insanları tek boyutlu hale getirdiği, hayatın bütünselliği ve güveninden yoksun bıraktığını belirtmektedir. "Tek boyutlu insan", teknolojik rasyonalitenin tüm anlam ölçüleriyle nüfuz ettiği tekil, yabancılaşmış, yer yer psikopatolojik bir figüre karşılık gelmektedir (Aytaç, 2005).

Gordon Marshall'ın Sosyoloji Sözlüğü'nde ise yabancılaşma kavramı en genel hatlarıyla "bireylerin birbirlerinden ya da belirli bir ortam veya süreçten uzaklaşmaları" şeklinde kısa ve öz bir biçimde tanımlanmaktadır (Develioğlu, 2013).

Yabancılaşma olgusu bir semptom tarafından belirlenmez ancak bir dizi belirtilerin ilişkilendirilmesidir. Dean (1961) 'de belirtildiği gibi, "Çok iyi yabancılaşma üniter bir olgu değildir, ancak sendromu olabilir Çalışanın yabancılaşması, kişinin iş ilişkilerinde ve sosyal ilişkilerde hem iş içinde hem iş dışında genelinde yaygınlaşan psikolojik çekilme halidir (Banai ve Reisel, 2007; Bekhet ve ark., 2011).

Öz itibarıyla, yabancılaşma kavramının temelinde, insanın özünün, yaratıcılık ve etkinliğinin gölgede bırakılması, hatta çarpıtılması, işlevsizleştirilmesi yatmaktadır. Psikiyatrik araştırmalar da göstermektedir ki bireyler "yaparak ve yaratarak" kendilerini ifade edemiyorlarsa ya da yaratıcılıklarının yankısını dış dünyada duyumsayamıyorlarsa

ifade sorunları, tatminsizlik dolayısıyla depresyon içine girerler. Bu ise insanlarda, güçsüzlük, bütünlük algısından yoksunluk, yalnızlık ve kendi özüyle barışık olmama/yabancılık hissetme gibi psikolojik sorunlar doğurur. Yine, “yaşamın anlamını yitirmesi”, “umutsuzluk”, “anlamsızlık” gibi algısal bozukluklar da yabancılaşmış ruh yapısı ile birlikte kendisini gösterir (Aytaç, 2005).

Yabancılaşma, her çağda ve her toplumda hissedilen ve yaşanan bir olgudur. Özellikle teknolojik gelişme, endüstrileşme ve yaşanan savaşların etkisiyle artan yabancılaşmanın, daha çok çağdaş toplumun sorunu haline geldiği ve önem kazandığı düşünülmektedir. Yabancılaşma, insanın toplumsal çevreye ilgisini yitirmesi, kendinden uzaklaşması, dünyaya karşı içe-dönük bir tavır almasıdır (Uysal, 2008).

Kişinin işinden, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu dile getiren yabancılaşma; daha çok kişinin bireysel bazda kurumlardan, kendisinden, değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşması davranışları olarak değerlendirilebilir. Herhangi bir şeye içten ve derinden bağlanamama, soğuma, ilgisizlik, bütünleşememe, geri çekilme, ilişkilerin kopukluğu ve izole olma gibi duygular yabancılaşmanın belirtileri olarak görülmektedir. Yabancılaşma kişiliğin parçalanarak kimlik kaybının ortaya çıktığı psikolojik bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Karahan ve Ünsar 2010).

Yabancılaşma, felsefi bir anlam kazanmadan önce, gündelik yaşamda, eski arkadaşlardan veya yakınlardan uzakta kalmak, tıpta ve psikiyatride normallikten sapmak, ruhsal sağlıksızlığı ifade eden bir ad olarak anlamlandırılmıştır. Yabancılaşma, psikiyatride genellikle normallikten uzaklaşma demektir. Değerlerin yokluğunun getirdiği içe dönük bir tutum ve çağdaş insanın sosyal süreçlere dahil olamamasından kaynaklanan sosyal-psikolojik bir rahatsızlık halidir (Tutar, 2010; Yıldız ve ark, 2013).

Çağdaş psikoloji ve sosyolojide ise, bireyin toplumda, diğer insanlara veya bizzat kendisine aşırı yabancılık hissetmesi halini anlatmak için kullanılır. Birçok sosyal bilimci, yabancılaşma kavramını ele almaya, en başta bu kavramı modern toplum hayatının bir getirisi olarak kabul etmekle başlar (Develioğlu, 2013; Yıldız ve ark, 2013).

Sosyoloji literatüründe yabancılaşmanın; iş yaşamında yabancılaşma, bireylerarası yabancılaşma, sosyo-kültürel yabancılaşma ve politik-ekonomik yabancılaşma olmak üzere 4 temel kullanımı bulunmaktadır (Ünsal ve Karahan, 2011).

Kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler şeklinde ifade edilmektedir (Kaya, 2013).

Herhangi bir şeye içten ve derinden bağlanamama, soğuma, ilgisizlik, bütünleşememe, geri çekilme, ilişkilerin kopukluğu ve izole olma gibi duygular yabancılaşmanın belirtileri olarak görülmektedir (Erjem, 2005).

Değerlerin yokluğunun getirdiği içe dönük bir tutum ve çağdaş insanın sosyal süreçlere dahil olamamasından kaynaklanan sosyal-psikolojik bir rahatsızlık halidir (Tutar, 2010).

Günümüzde giderek etkisini artıran yabancılaşma olgusu kişiyi kendi değerlerine ve topluma karşı duyarsızlaştırarak üretime katkıda bulunmasına engel olmaktadır. Oysa üreten insan kendisini farklı kılan ‘yaratıcılık’ duygusunu hissetmekte kendini gerçekleştirmesine fırsat bulabilmektedir. İnsan özgür bir varlıktır ve üretken olmak ister doğası ve kendi güçleri bu yönde programlaşmıştır (Eryılmaz, 2011).

Yabancılaşmış kişi, üretkenliğini hayata geçiremeyen, kontrolü dışındaki güçler veya tanımlayamadığı ihtiyaçları tarafından yönlendirilen biri haline gelir. Oysa yabancılaşmamış “doğal insan” özgür bir varlıktır ve üretken olmak ister; doğası ve kendi güçleri bu yönde programlanmıştır. İnsanın kendi varoluşunun farkına varamaması, engellenmişlik ve yabancılaşma duygusunun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Tutar, 2010).

İşçi yabancılaşmasının evrenselliği uluslararası ve karşılaştırmalı bir çok çalışmanın parçasıdır. Korman ve ark. (1981) yabancılaşmanın iş hayatının yaygın bir gerçeği, hatta kurumların profesyonellik düzeyi olduğunu iddia etmişlerdir. Henüz, yabancılaşma yapısının genelini belirleyen iyi bir kanıt geliştirilememiştir. Orta ve doğu Avrupa ülkeleri dışlayıcı merkezi planlamayı sonlandırmışsa da halen eski vesayet etkisini sürdürmeye devam etmektedir (Banai and ark., 2004).

Sanayileşmiş toplumlarda, işyerlerinde kullanımı artan teknolojinin, birçok işçinin işlerini sıkıcı, monoton görmesine ve güçsüzlük duygusuna neden oldu (Dipietro ve Pizam, 2012).

Bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda çalışanların kararlara katılamaması, işin rutin olması ve çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizlik yabancılaşma duygusunu artıran faktörler olarak bulunmuştur. Üretkenliğin ve motivasyonun düşmesi, örgütsel bağlılığın azalması, iş stresinin artması, işe karşı ilginin

azalması, iş tatmininin düşmesi ve iş gücü devir oranının artması yabancılaşmanın çalışanlar üzerindeki etkisi olarak söylenebilir (Karahan ve Ünsar, 2010).

Yaşamının büyük bir kısmını iş hayatında geçiren çalışanlar, yaptıkları işe uyum sağlayabildikleri gibi belli bir süre sonra işlerine karşı yabancılaştıkları ve görev yerlerinde mutlu olmadıkları görülmüştür. Avusturya’da yapılan bir araştırma, otoriteye karşı olumsuz davranışlar gösterme ve kaygı yaşamının yabancılaşmayla önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. İnsanların büyük bir bölümü sahip oldukları potansiyellerin yarısını yaptıkları işe yansıttıkları için kendilerinde engellenme ve yetersizlik duyguları oluşmaktadır (Karahan ve Ünsar 2010).

İşletmelerde yabancılaşma düzeyi arttıkça yöneticilerin konuya eğilimleri artmalıdır. Yabancılaşmaya karşı önlemler alınmalı, çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır. Kişinin işinden, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu dile getiren yabancılaşma; daha çok kişinin bireysel bazda kurumlardan, kendisinden, değerlerinden, toplumsal oluşum ve organizasyonlardan uzaklaşması davranışları olarak değerlendirilebilir (Şimşek ve ark., 2006).

Yabancılaşma, günümüz insanın en önemli sosyo-psikolojik sorunlarından biridir ve özellikle işgören bireyin üstünde çok olumsuz etkileri vardır. Örgütsel açıdan da yabancılaşma ile birlikte ‘İşe Yabancılaşma’ kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Şirin, 2010).

Aksu ve Günerin 2011’de araştırdığı birçok kaynakta belirtildiği gibi makalelerinde ve Elma 2003 de, işe yabancılaşmayı, “çalışanın işini anlamsız bulması; örgütünde kurduğu ilişkilerden doyum sağlayamaması; kendisini yalnız, yetersiz, güçsüz görmesi; geleceğe ilişkin umutlarını yitirmesi ve kendisini sistemin basit bir çarkı olarak algılaması” şeklinde tanımlamıştır.

İşe yabancılaşma, çalışanın kendi içinde yaşadığı psikolojik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın işe karşı ilgi göstermemesi veya kariyer hedeflerinden uzaklaşması, olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın yaptığı işe karşı güçsüzlük hissini ve işi üzerindeki kontrolü kaybetme duygusunu ifade etmektedir (Kanter ve Ülker, 2013; Güneri ve Aksu, 2011).

İşyerinde yabancılaşma çalışanların sosyal ihtiyaçlarını yerine getirmelerinin mümkün olmaya bilmesini ifade eder ve çalışanlar objektif çalışma koşulları ile ücretleri, idealleri ve istekleri gibi kesin ilgi alanları arasında bir ara yerde bulunurlar. İş

yabancılaşması bir çalışanı bilişsel olarak iş ve işyerinden ayıran ve kendini iş katılım eksikliği ve organizasyonel tanımlama yokluğu şeklinde gösterir. Sınırlı karar verme ve minimal beceri kullanımı gibi çalışma özelliklerini içerir. Kişinin iş yaşamında katılım eksikliği vardır ve işten ayrılır. İş yabancılaşması öncelikle iş sorumluluğu eğiliminin bir bileşenidir (Sulu ve ark, 2010).

Çalışanın işe yabancılaşması, işin gerektirdiği roller ile çalışanın kendi öz doğası arasındaki uyumsuzluğun bir sonucu olarak gösterilmektedir. İşe karşı yabancılaşmanın işgören üzerindeki etkisi; iş ve yaşam tatmininin kaybolması, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı şeklinde kendini göstermektedir (Tutar, 2010).

Yabancılaşmış işçiler işten temel gereksinimlerini ve beklentilerini yerine getiremezler (Banai, Reisel, & Probst, 2004). Yabancılaşmanın üç göstergesinden biri örgütsel amaçlara bağlılık eksikliğidir. İşten yabancılaşmış çalışanlar işlerini araçsal biçimde görürler, özerklikten, sorumluluk ve yüksek statüden kaçınır ve iş dışı uğraşlarla meşgul olurlar. Çalışma süreçlerine kişisel olarak iştirak etmekle uğraşmazlar ve işte kişisel olarak dahil olmazlar, onların hedefi para kazanmaktır (Sulu ve ark, 2010).

İlgili alanda daha önce yapılan çalışmalar liderlik biçimlerinin de işe yabancılaşma üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Sarros ve ark. (2000) araştırmalarında dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azalttığını, geleneksel liderliğin ise işe yabancılaşmayı arttırdığını belirtmişlerdir. Banai ve ark., (2004) ise destekleyici liderliğin işe yabancılaşmayı azaltmada etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Özbek, 2011; Banai ve ark.,2004).

Blauner (1964) ise işe yabancılaşmayı, “işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması” durumu olarak tanımlamaktadır. Blauner (1964) ve Seeman (1959) yabancılaşma olgusuna Marksist yaklaşımın aksine, yapısal olmaktan çok sosyo-psikolojik bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Bu bakış açısına göre yabancılaşmada bireyin sübjektif değerlendirmeleri de önem taşımaktadır. Özellikle işin çalışan tarafından anlamsız olarak algılanması işe yabancılaşmada belirleyici bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Kaya, 2013).

4.13. Yabancılaşma Kavramının Teorik Gelişimi

Yabancılaşmayla ilgili literatürü incelendiğinde, kavramın Hegel ile ortaya çıktığını, fakat kavramı daha popüler hale getiren ve bilimsel alana taşıyan düşünürün Karl Marx olduğunu söylenebilir. Yabancılaşmanın tarihsel süreç içerisinde ne şekilde gelişim gösterdiğinin anlaşılabilmesi amacıyla, bu alanda araştırmada bulunan ve kavramın gelişimine katkıda bulunan düşünürlerin teorilerini incelemek yerinde olacaktır.

4.13.1. Hegel'e Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramını dinsel bağlamdan kurtarıp ona felsefi ve bilimsel bir anlam kazandıran Hegel'dir. Hegel, "Tin'in Görüngübilimi" adlı eserinde ele alarak modern felsefenin gündemine soktuğu yabancılaşma kavramı ile insan ve doğa (özne ve nesne) ilişkisini sorgulamaktadır. Hegel, insanı fenomenolojik ve tarihsel bir varlık olarak ele alır ve tüm varlıklar gibi insanın varlığını da mutlak tinde (Bilinçte) bulur. Hegel'e göre bilincin iç aşaması vardır. Bunlar "Us, Ruh ve Bilinç Bireşimi"dir. Kendini aşma uğraşısındaki bilinç, varlığını arayabildiği gibi yokluğunu da arayabilir (Yılmaz, 2009).

Bu eserinde belirtmek gerekir ki özne – nesne diyalektiği çerçevesinde ortaya konmaya çalışılan yabancılaşma olgusu, *Hegel* felsefesinde oldukça karmaşık bir mahiyet göstermektedir (Akman, 2012).

Hegel'de yabancılaşma, kendi içinde, kendi ortadan kaldırılışını içerir. Yabancılaşma öteki varlıktır, bilincin ve öz bilincin, nesnenin ve öznenin karşıtlığıdır. Hegel'e göre, tüm yabancılaşma tarihi ve bu yabancılaşmanın tüm onarımı soyut, mutlak, kurgusal, mantıksal düşüncenin üretim tarihinden başka bir şey değildir (Osmanoğlu, 2008; Atan, 2011).

Hegel'e göre yabancılaşma, insanın fiziki ve ruhi varlığı arasındaki ayrım sonucu ortaya çıkmaktadır. Hegel'in yabancılaşma kavramında insan, çevresine yabancılaşmakta, kendisini düşünen ve hisseden bir varlık olarak görmemektedir. İnsanın doğaya ve kendi ruhuna yabancılaşmasının sebebi ürettiği mal ve eşyalardır. İnsan, varlığını ancak ürettiği mal ve eşya aracılığıyla kanıtlayabildiğine inanmakta, böylece de insan yaşamı, mutsuz bilincin ve korkuların bir ürünü haline gelmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Hegel’de “yabancılaşma” teriminin iki büyük ve birbiriyle ilintili anlamı olduğu belirtilmektedir:

1. Bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrıldığına farkındalığı.
2. Bireyin özde farklı olmadığı ve geçmişte birleşik olduğu bir şeyden ayrı olan benliğinden kasten vazgeçiş ya da teslimiyeti; yani yabancılaşma durumundaki kendisini, bu ayrılığın zeminini yok etmek üzere kurban edişidir.

Özetleyecek olursak, Hegel’de “yabancılaşma” süreci, tekil tinin kendi farkındalığı içinde yeniden bütünleşmek (inkârın inkârı) üzere “toplumsal töz”den ayrılması (bireyselleşmesi) olarak tanımlanabilmektedir (Atan, 2011).

4.13.2. Karl Feuerbach’a Göre Yabancılaşma

Hegel’den sonra yabancılaşma olgusunu, 1841 yılında “Hristiyanlığın Özü”adlı bir kitap yayınlayan Ludwig Feuerbach ele almıştır. Feuerbach, yabancılaşmayı dinsel içerikte ele almaktadır (Yılmaz, 2009).

Feuerbach’a göre yabancılaşmanın kaynağı dindir ve Tanrı yabancılaşmanın gerçek nedenidir. Yabancılaşma problemi, insan bilincinin Tanrı ve maddi dünya arasında tecrit hali sonucu ortaya çıkmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Feuerbach, Hegel’in, doğanın Mutlak Tinin kendine yabancılaşmış Tanrı değil, Tanrının kendine yabancılaşmış insan olduğunu ileri sürer (Atan, 2011).

Ona göre din, kültürel gelişme sürecinde insanların ürettiği düşünce ve değerlerden oluşmaktadır. Feuerbach’a göre yabancılaşma; insanın kendi özünü nesneleştirerek tanrıyı yaratması ve daha sonra yarattığı tanrıyı yüceleştirerek onun kölesi olmasıdır. İnsanların yarattığı değerler ve düşünceler, yabancı ya da ayrı bir varlığın (tanrının) ürünü olarak görülmeye başlanır ve kendi özünden uzaklaşır. Böylece insanın yaşamının ereği maddi olmaktan çıkar ve tinsel (Tanrısal)ereğe dönüşür (Yılmaz, 2009).

Feuerbach, yabancılaşmanın aşılabilmesi için, insanın kendi özünü insan olarak kavraması gerektiğini söylemektedir. İnsanın birtakım “özel nitelikleri” bulunmaktadır. Bunlar, irade, akıl ve sevgi olmak üzere üç tanedir. Bu üç özellik aynı zamanda insan gelişiminin araçları durumundadır. İnsan, bu özel niteliklerini insan olarak kendisinde

topladığı anda yabancılaşmaktan ve Tanrı'nın kölesi olma durumundan kurtulacaktır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Yabancılaşma kavramının özünde, dünyanın insana yabancılaşmış olduğu düşünce mevcuttur. Marx'a göre yabancılaşma, insanın emeği tarafından yaratılan şeyin aynı insana, kendisini köleleştiren yabancı bir öz olarak geri dönme sürecidir (Osmanoğlu, 2008).

4.13.3. Karl Marx'a Göre Yabancılaşma

Yabancılaşma terimini etraflıca tartışıp tanımlayarak ilk kullanan ise Karl Marx'dır. Yabancılaşma terim olarak, sosyal bilimlerde kullanımını Marx'a borçludur. Karl Marx'a göre yabancılaşma, insanı, kendi etkinliğinin ürünlerine, üretken etkinliğinin kendisine, içinde yaşadığı doğaya, kendisine, kendi özsel doğasına, insanlığına, öteki insanlara yabancılaştıran eylemdir (Atan, 2011; Özbek, 2011; Köksal, 2010).

Karl Marx, gerçek dünyayı ya da bütün somutluğu evrensel ilkedен türeten Hegel'in idealist felsefesine karşı çıkarken dayandığı maddeciliğin ifadesini, ilk önceleri Feuerbach'ın (1804-1872) maddeci felsefesinde buluyordu. Fransız mekanik maddeciliğinin etkisini taşıyan Feuerbach'a göre, doğayı ve doğanın bir parçası olan insanı ve toplumu yaratan, Hegel felsefesindeki evrensel ilke değildir; tersine evrensel ilke, doğa tarafından ya da doğadaki insanlar tarafından yaratılmıştır. Marx, Hegel'in görüşünü eleştirirken Feuerbach'ın bu maddeci görüşünden yararlanmış, fakat bu görüşünde eksikliğini ve gerçeği açıklamadaki yetersizliğini ortaya koymuştur (Ergun, 2013).

Yabancılaşma süreci, bir bütün olarak bireyin kendisini insan yapan özelliklerini yitirdiği bir "insanlıktan çıkma" süreci olarak anlaşılır. Bu süreç, Marx'a göre, insanın özündeki bütünlüğü parçalayan, onu tek yönlü bir duruma indirgeyen "özel mülkiyet"le birlikte başlayan bir süreçtir (Köksal, 2010).

Marx, yabancılaşmayı nesneleşmeden ayırt etmiş ve özgül toplumsal koşulların bir sonucu olarak ele almıştır. Karl Marx, sanayileşmiş dünyadaki işçilerin fabrikaların sahiplerine aittir, üretim ve karar alma otokratik yöneticileri tarafından alınır ve yönetilir. Bu nedenle işçilerin işe yabancılaşması kaçınılmazdır (Banai and Weisberg, 2003; Atan, 2011; Özbek, 2011).

Marx'a göre, yabancılaşma insan hayatında şu üç temel görünümüyle tezahür eder: Emeğin (ürünün) işçiye yabancılaşması, üretim filinde işçinin kendisine yabancılaşması ve neticede de insanın bir bütün olarak kendi doğasına yabancılaşması (Sezgül, 2010).

Markovic, Marks'ın yabancılaşma kuramında beş boyutun göze çarptığını belirtmektedir. Bunlar:

- İnsan etkinliğinin ürünü üzerinde denetimin yitirilişi,
- Kıskançlık, rekabet, güvensizlik, olası işbirliğine karşı düşmanlık, anlamlı iletişim ve diğer insanların gereksinimlerinin doyurulmasına ilişkin özen gibi toplumsal ilişkilerdeki patolojik özellikler,
- Yaratıcı etkinlikler ve boş zaman,
- Özkimliğin (benliğin) yitirilişi, benliğin parçalanması ve bunların birbirine yabancılaşması,
- İnsanın doğaya yabancılaşmasıdır (Atan, 2011).

Marx'a göre yabancılaşmanın ortadan kaldırılması, kapitalizmin ve tüm sınıflı toplumların, özel mülkiyetin, işbölümünün ve dinin ortadan kaldırılması ve üretim biçiminin değişmesiyle mümkündür. Bu da ancak komünist toplum evresine ulaşmakla gerçekleşecektir. Komünist toplumun yaratılmasıyla yabancılaşma sona erecek ve insan kendi seçimleri doğrultusunda istediği üretken faaliyetleri ortaya koyabilecektir. Komünist toplumda herkes hoşuna giden faaliyet dalında kendisini geliştirme imkanına kavuşacaktır (Osmanoğlu, 2008).

4.13.4. Charles Wright Mills'e Göre Yabancılaşma

Çağdaş düşünürlerden Charles Wright Mills'in yabancılaşma kavramı, Marx'ın toplum temelli yabancılaşma kavramına ruhsal bir yan katarak psikolojik ve sosyal psikolojik birbakış açısı getirir.

Mills, Marx'tan etkilenen ve Marksist düşünceye sadık kalan çağdaş düşünürlerdendir. Mills (2002), 'Beyaz Yakalılar' ve 'İktidar Seçkinleri' (1974) adlı çalışmalarında Mills'e göre, kişinin kendini tehdit altında hissetmesi sadece 18 ve 19. yüzyılın sorunu değil aynı zamanda 20. yüzyılın da sorunudur. Burada şunu da belirtmek gerekir ki bu, süregelen toplumsal, iktisadi ve siyasi düzenle geçmişten günümüze kadar taşınmış bir sorundur. Bu sorun, toplumsal yapıdaki bir boşluğu, bir

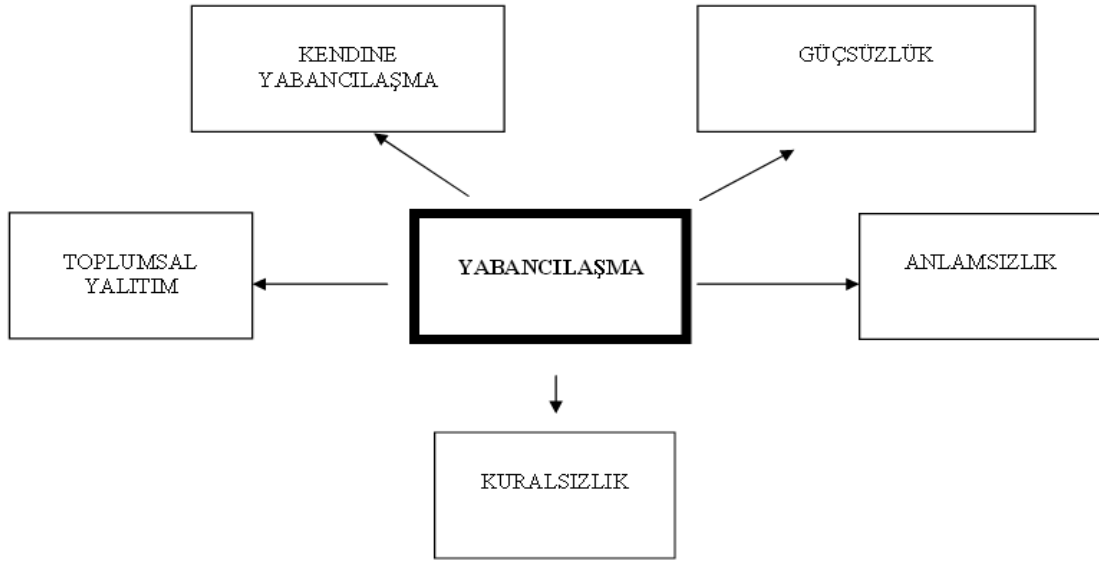
çökmeyi ifade eder; geçmişten günümüze birey kendisine, emeğine ve ürettiğine yabancılaşmıştır (Darıyemez, 2010).

4.14. Yabancılaşma Türleri

Amerikalı toplum bilimciler 1960'lı yıllardan itibaren yabancılaşma kavramını kuramsal boyutta ele almanın ötesinde deneysel çalışmalar da yaparak yabancılaşmayı ölçülebilir hale getirmeye çalışmışlardır. Bu araştırmaların önde gelen ismi Melvin Seeman'dır (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Seeman (1967) modern toplum ya da endüstriyel düzen içerisinde ise yabancılaşmanın tipik bir olgu olduğunu söylemektedir. Ayrıca Seeman'a göre modern toplum içerisinde yabancılaşmış çalışanların sayısının çok fazla olması, yabancılaşma olgusunun yalnızca bireysel anlamda incelenemeyeceğini ortaya koymaktadır. Seeman yabancılaşmanın, politik düşmanlık, ırk ayrımı, zamanı boşa harcama, toplumsal hareketlilik gibi birçok toplumsal sonucu da olabileceğini belirtmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Bir kavramı anlamanın veya açıklamanın en kolay yolu, unsurlarını ya da boyutlarını ortaya koymaktır. Seeman (1975) yabancılaşmanın tek bir tanımının yapılamayacağını, çünkü yabancılaşmanın toplumsal koşullar ve duygusal kişiliğe bağlı olarak ortaya çıkan bir hastalık olduğunu söylemektedir. Seeman, yabancılaşma kavramını sınırlandırarak bireye etkilerini aşamalarla göstermiştir. Seeman, 1959'da yayınladığı 'on the meaning of alienation (yabancılaşmanın anlamı üzerine)' adlı makalesinde beş ayrı yabancılaşma kategorisini vurgular. Güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtım ve kendine yabancılaşma şeklinde beş boyutta ele almaktadır. Seeman yabancılaşmanın boyutlarını aşağıdaki gibi açıklamaktadır (Tutar, 2010; Şirin, 2009).



Kaynak: (Tutar, 2010)

Anlamsızlık: Grup tecrübesini tam olarak paylaşmada karşılaşılan başarısızlıklar, yani bireyin neye, hangi genel doğrulara inanacağını bilememesi hali olup, bireylerin toplumu ve çevresinde olup bitenleri anlayamaması ile ilgilidir (Atan, 2011).

Özellikle bireysel karar verme sürecinde, bireyin kendi doğrularından hiçbirinin genel toplumsal doğrularla çakışmaması, bu duygunun en yüksek bir düzeyde oluştuğunu gösterir (Otrar ve Halaçoğlu, 2011).

Bireye öğretilen doğruların onun için hiçbir anlam ifade etmemesi ve bu doğruların kendisini bir sonuca götüreceğine dair inancının olmaması olarak tanımlanabilir (Eryılmaz ve Burgaz, 2011).

Kuralsızlık: Kuralsızlık diğer adıyla “anomi” veya normsuzluk literatürde genellikle birbirinin yerine kullanılmaktadır (Tutar, 2010).

Belirlenen başarı hedeflerine ulaşabilmek için bireyin örgüt/toplum tarafından kabul görmeyen davranışları benimsemesi anlamına gelmektedir (Eryılmaz, 2011).

Kuralsızlık duygusu yaşayan kişi, toplumun düzenleyici kurallarıyla bağlarını koparır (Tutar, 2010).

Sosyal Uzaklaşma: Dost ve arkadaş edinememe, insanlarla etkileşim içinde olamama, sosyal ilişki kuramama, sosyal çevreden kopuk veya bîhaber yaşama durumudur. Kişiler, kendilerini her türlü örgütsel ilişkiden bilinçli olarak soyutlar ve sosyal ilgilerini kaybederler, bu durum kurum içerisinde yalıtılmışlık durumuna sebep

olur. Çalışan kendi isteğiyle diğer çalışanları reddederek, her türlü kurumsal etkiden uzaklaşma çabası içerisine girebilir veya diğer çalışanların kendisini istemediği düşüncesiyle hareket edebilir (Polat ve Yavaş, 2012).

Güçsüzlük: Güçsüzlük kişinin olaylar üzerinde kontrol eksikliğidir (Banai ve Reisel, 2007).

Güçsüzlük sosyal süreçler karşısında, insanın kendini denetimden yoksun hissetmesidir. Pearlin hastanede uyguladığı yabancılaşma çalışmasında, güçsüzlüğün yabancılaşmada etkili olduğunu gözlemlemiştir; bunun nedeninin ise, “yönetimsel kurallardaki eksiklikten veya yönetim alanının büyüklüğünden kaynaklandığı” sonucuna ulaşmıştır (Tutar, 2010; Atan, 2011).

Kendine Karşı Yabancılaşma: Kişinin kendi özüne, benliğine karşı yabancılaşmasıdır. Kendine yabancılaşan insan, normal şartlarda kişiye doyum sağlayıcı faktörlerden doyum bulamaz veya doyum sağlayıcı faktörlere karşı ilgisiz kalır (Tutar, 2010).

İçsel doyumsuzluk nedeniyle kendine yabancılaşan birey artık içsel faktörlerle değil, para ve güvenlik gibi dışsal faktörlerle ilgilenmektedir (Otrar ve Halaçoğlu, 2011).

Kendinden karşı yabancılaşma üç özellik olarak tarif edilmektedir: Hor görülen, sosyal izolasyon içirme ve sosyal kabul için düşük beklentisidir (Banai ve Reisel, 2007).

Yabancılaşmanın boyutları açısından bakıldığında zaman, sağlıklı örgütlerin işgören yabancılaşmasını engelleyecek bazı özelliklerinin olduğu görülür. Sağlıklı örgütlerde katılımcı bir yönetim vardır, oysa işgören yabancılaşmasına neden olan faktörlerden biri de kişinin örgütte başkasının kontrolünde iş yapması ve işinin sonuçlarını değerlendirme olanağının olmamasıdır. Sağlıklı örgütlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel hedeflere karşı özdeşim duygusu vardır; oysa işgören yabancılaşmasına neden olan ortamlarda kişi, bu gibi durumları anlamsız uğraşlar olarak değerlendirir; çünkü yabancılaşmış işgörenin başkaları tarafından konmuş kuralları anlamsız olarak değerlendirmesidir. Yabancılaşmış işgören davranışlarını başkalarının yönlendirdiği anlamsız hareketler olarak görür. Olayların ve durumların gerçek anlamını kavramada zorlanır ve sürece karşı soğuma hissi duyar (Yıldız ve ark, 2013).

4.15. Yabancılaşmanın Özellikleri

- Yabancılaşma bir kavram ilişkisi olarak, birinin veya bir şeyin, birisinden veya bir şeyden yabancılaşması ile ilgilidir.
- Yabancılaşma insanın doğasında vardır.
- Yabancılaşma ilk yaşamlarda üretilmiştir.
- Yabancılaşma kişilerin sosyal çevreleri ile yakın bir ilişki göstermektedir.
- Yabancılaşmanın modern biçiminde, kişiler ve yer aldıkları çevre arasındaki
- hızlandırılmış farklı güçlerin etkisi de önem taşımaktadır.
- Yabancılaşmada, daha fazla rekabet, kıskançlık, karşılıklı itaatsizlik ve saldırganlık dürtüsü gibi farklı insan ilişkileri ortaya çıkabilmektedir (Şimşek ve ark., 2006).

4.16. Örgütlerde Yabancılaşma Kavramı

Bir örgüt önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşur. Amaç ortaklığı insanları birbirine bağımlı kılar. Böyle bir örgüt ortamında insanın davranışları daha güzel bir nitelik gösterir (Fettahlioğlu, 2006).

“Böylece örgütün günlük işleyişinde karşılıklı ilişkiler, yazılı kuralların belirlediği yalın çizgilerin dışına taşacak, arkadaşlıklar, çekememezlikler, çatışmalar, çıkar grupları, anlaşmazlıklar, kâğıt üstünde olanlardan farklı bir dinamik getirecektir (Fettahlioğlu, 2006).

Sanayileşmenin hızla ilerlediği günümüzde çağcıl örgütler her geçen gün çok daha fazla yaşamımıza etkide bulunmaktadırlar. Çağımızda birey, dünyaya gözlerini açtığı ilk andan yaşamı sonlana dek kendini bir örgüt içerisinde bulmaktadır. Ne var ki yaşamımızın her alanında karşılaştığımız dahil olup yaşamımızı orada geçirdiğimiz örgütlerin muazzam etkisi bütünüyle olumlu değildir. Örgüt içerisinde yaşamının büyük bir bölümünü geçiren birey çok çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmaktadır (Parsak, 2010).

Örgütlerin üyeleri veya yapılarında yabancılaşmayı doğuran bir biçim veya unsur “Örgütsel Yabancılaşma” veya “Örgütsel İlişkilerin Yabancılaşması” terimi ile anlatılır. Örgütsel yabancılaşma, “bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin bir bütün olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucudur (Fettahlioğlu, 2006).

4.16.1. Örgütlerde Yabancılaşmanın Temel Etmenleri

“Örgütlerde çalışanlar arasında kişisel ilişkiler zamanla çalışma koşulları, kurallar, örgüt içi ve dışı etmenler nedeniyle azalır. İşte örgütlerde kişisel ilişkilerin azalması, anlamsızlaşması yabancılaşma eğilimini arttıran bir unsurdur”.

“Örgütlerde gerek işyeri düzeni ve disiplini sağlanmaz, gerekse işveren ve işçi beklentileri gerçekleşmezse, işyerinde huzursuzluklar ortaya çıkar. Bu huzursuzluklar, işçi ve işverenlerin bazı davranışlarını etkiler ve olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olur” (Fettahlıoğlu, 2006).

Örgütlerde işin/görevin sıkıcı olması, monoton çalışma ortamı, kötü çalışma koşulları, yapılan işe bir anlam verilememesi ve yapılan iş üzerinde kontrolün olmayışı, sabit kariyer durumu, işte gelişme fırsatlarının olmayışı, işin basit olması vb. pek çok neden işgörende yabancılaşmayı doğurmaktadır. Örgüt içerisinde yabancılaşmanın en temel sebebi olarak tatminsiz çalışma çevresi ve şartları görülmektedir. Örgütlerdeki olumsuz çalışma şartları işgörenlerin işlerinden tatminsizlik duyarak yabancılaşmalarına, salt maddi kazanç için örgüte bağlanmalarına neden olmaktadır. Bu durum işgöreni çeşitli bunalımlarla karşı karşıya getirirken örgütsel hedeflere ulaşılmasında gerekli çaba ve isteği göstermemesine de neden olur (Turan ve Parsak, 2011).

Bireyin yaşam evresinde önemli bir yer tutan iş yaşamındaki hareketlilik ve rollerin değişmesi mesleki yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır. Yaşamının oldukça önemli bir kısmını çalışarak geçiren bireyin mutluluğu, aynı zamanda örgütsel verimliliği arttıran bir unsurdur. Yabancılaşan birey kendini yönetebilme ve anlayabilme güçlükleri yaşamakta; çoğunlukla kendini güçsüz hissetmektedir (Şimşek ve ark., 2012).

Örgütlerde yabancılaşmayı dolaylı veya dolaysız olarak etkileyen bir takım etmenler söz konusudur. Bunlar, kendi içinde örgütsel ve çevresel etmenler olarak sınıflandırılabilir. Bireyin örgüte yabancılaşmasına yol açan söz konusu etmenlerin kısaca açıklanması yararlı olacaktır (Şimşek ve ark., 2006).

4.16.1.1. Yabancılaşmaya Yol Açan Örgütsel Etmenleri

1. Yönetim tarzı.
2. Geçmiş olaylar ve deneyimler.

3. Örgüt büyüklüğü (denetim alanı, yetki devri, algılanan örgütsel destek, uzman personel, merkezleşme veya merkezleşmeme).
4. Bilgi akışı.
5. Rollerdeki Belirsizlik
6. Kişilerarası Çatışma
7. Sorumluluk düzeyi
8. Yönetime Katılma
9. İş Güvenliği
10. Yönetim Anlayışı
11. Fiziki Mekân ve Çevre Şartları
12. Kariyer Engeli
13. Grup özellikleri (grupların toplumsal yapıları, gruplarda rol yapıları, grup normu, grup içi dayanışma, gruplarda önderlik).
14. Modüler ilişkiler (örgüt bağı vb. nedenlerle kurulan yapmacık, geçici ve yüzeysel ilişkiler).
15. Üretim biçimi (-birim imalat, seri imalat, aralıksız imalat, siparişe dayalı imalat).
16. İşbölümü.
17. Çalışma koşulları (gürültü, yüksek çalışma temposu ve yorgunluk, can sıkıntısı ve monotonluk, izole edilme, çalışma saatleri, sabit bir yerde çalışmak, katılım ve insan ilişkileri).
18. İnanç ve tutumlar (Şimşek ve ark, 2006; Demirel ve Ünal, 2010).

4.16.1.2. Yabancılaşmaya Yol Açan Çevresel Etmenler

1. Ekonomik yapı (ekonomik politikalardaki etkinsizlik, -para ve sermaye piyasasındaki istikrarsızlıklar, enflasyonist baskı).
2. Teknolojik yapı (teknolojik gelişme ile beraber yeni üretilen mal ve hizmetlerden yararlanamama).
3. Toplumsal ve kültürel yapı (toplumsal değer, beklenti ve yaşam tarzlarındaki hızlı gelişmeler, gelenek, görenek, moral veya birtakım etik değerlerin medeni yaşamla uyuşmaması, aile yapısı, eş, çocuk veya diğer aile bireylerinin sorunları).

4. Sanayileşme, kentleşme ve sosyal çözülme (çarpık kentleşme; kentlerin çoğunda altyapı ve arıtma tesislerinin bulunmaması, göç vb.)
5. Politik ve hukuki yapı (siyasal iktidarların yetersizliği, kirlenen siyasal yaşam, merkezi ve/veya yerel yönetimlerin etkinsizliği, yasalardaki yozlaşma)
6. Sendikal örgütlenmeler (sendikal örgütlenme yetersizliği, toplu iş sözleşmelerindeki anlaşmazlık, beklenmeyen grev veya lokavt kararları).
7. Kitle iletişim araçları (medyatik kirlenme, basın ve yayın organlarında yer alan haberler, medyayı takip edememe medyaya duyarsız kalma (Şimşek ve ark., 2006).

4.16.1.3. Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları

Modern örgütlerle birlikte işgörenler sıkıcılık, rutinlik, eş tutum sergileme, konformizm gibi sorunlarla karşı karşıya gelerek yabancılaşmaya maruz kalmakta ve işgörenlerin yaşadığı bu yabancılaşma duygusu bireysel, toplumsal ve örgütsel bakımdan pek çok sonuç doğurmaktadır. Nitekim Walton (Mahmud, 1993: 5) bir çalışmada yabancılaşmanın yüksek işgücü devri gibi pasif çekilme davranışları ile sonuçlandığını vurgulamıştır (Turan ve Parsak, 2011).

Sürekli yabancılaştırıcı koşullar altında yaşayan insan, bu koşulların etkisi ile bir takım kişilik tipleri geliştirmektedir. Bu kişilik yapıları insanın doğal yapısındaki ikili eğilimlerden birinin baskın hale gelmesi, diğer eğilimin ise sönükleşmesi sonucu oluşmaktadır.

Yabancılaştırıcı etkenlerin bireyde meydana getirdiği başlıca kişilik özellikleri şunlardır;

- Yaratıcılığın ortadan kalkması.
- Zihinsel bir takım bozuklukların meydana gelmesi.
- Yaşama karşı ilginin kaybolması, uyuşturucu kullanımı ve intihar eğilimi.
- Düzensiz yaşam biçimi.
- Sosyal değer yargılarına ve normlara ilgisiz kalma veya karşıt olma. Sorgusuzca itaat veya robotlaşma.
- Sosyal ilişkilerden kaçınma
- Bencillik ve tüketim çılgınlığı

- Boyun eğme, teslimiyetçilik ve kadercilik, olarak sıralanabilir (Kılıç, 2010).

4.16.1.4. Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetiminde Kullanılabilecek Başlıca Yöntemler

- Yabancılaşmanın önlenmesi, çözümlenmesi veya işlevsel hale getirilmesinde kullanılabilecek başlıca yöntemler aşağıdaki gibi sıralanabilir.
- Örgütlerde yabancılaşma yönetimine önem verilerek aşağıdaki etkinlikler sergilenmelidir:
- Yabancılaşmaya ilişkin bir erken uyarı sistemi kurulmalıdır.
- Yabancılaşmaya ilişkin program ve stratejik politikalar üretilmelidir.
- Yabancılaşmaya yolaçabilecek çevresel ve örgütsel etmenler bir ekip tarafından sürekli analiz edilmelidir.
- Örgütte çatışma yönetimine önem verilmelidir.
- Örgüt içinde bir stres yönetimi merkezi açılmalıdır.
- İşgörenlerin de yönetime katılmaları sağlanmalıdır
- Örgütlerde moral yönetimi ve ekibin sürekli özendirilmesi gözardı edilmemelidir.
- Taraflarca kabul görebilecek bir sosyal politika oluşturulmalıdır.
- Çalışma yaşamının kalitesi artırılmalıdır (Şimşek ve ark., 2006).

Yabancılaşma insanın insan olmaktan uzaklaşmasıdır. İnsanın insan olma durumundan uzaklaşması; insanı insan olarak var eden öz niteliklerinin yitirilmesi, insan varlığının doğal, toplumsal, psikolojik ve kültürel boyutlarının parçalanması ve çürümüşlüğü, insanların toplumsal ilişkilerinde birbirlerinden kopması ve uzaklaşmasıdır (Tutar, 2010).

Örgüte yabancılaşan işgören, işine devam etse bile kendini örgütün bir üyesi olarak göremez. Yabancılaşma, göreve, kişinin üyesi olduğu kümeye karşı da olabilir. En kötüsü, işgörenin kendi özüne yabancılaşmasıdır (Sarpkaya ve Yılmaz, 2009).

Yabancılaşmış insan, hem diğer kişilerden hem de kendisinden kopmuştur. Kendisini kendi yaşantısının merkezi olarak algılamayan “yabancılaşmış” birey, aynı zamanda benlik duygusunu da yitirmiştir (Osmanoğlu, 2008).

Kişinin toplumsal rolünün gereğini ifade ederken, kendine yabancılaşmaması, toplumsal değerlerden uzaklaşmaması için toplumun da ona yardımcı olması, alt yapıyı hazırlaması gerekir (Göktürk ve Günalan, 2006).

4.17. Hemşirelik ve İşe Yabancılaşma

Hemşirelik; fert, aile ve toplumun sağlığını koruma, gelişmesine yardımcı olma, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden bütünlüğünün bozulması halinde iyileştirmeye eski durumunu yeniden kazanmasını sağlamayı amaçlayan bir sistemdir. Bu amaçlarını yerine getirirken planlama, uygulama, değerlendirme basamaklarını sistematik bir şekilde yürüten ve böylece en nitelikli performansı hedefleyen dinamik eylemler dizisi olarak da tanımlanmaktadır (Adıgüzel ve ark., 2011).

Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişimin etkisine bağlı olarak hemşirelik mesleğinin kapsamı da değişmekte, hemşirelerin rolleri farklılaşmakta ve artmaktadır. Hemşirelerin çalışma alanları çok geniş olmakla beraber ülkemizde ve dünyanın bir çok yerinde hastanelerde çalışmaktadırlar (Yetiş, 2013).

Hastanelerde hemşireler, sağlık ekibi içerisinde hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdukları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak kilit rol oynayan sağlık personelidir. Hemşirelik, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelenmektedir (Kahraman, 2009).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stressörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastalarla çalışma nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile çalışma olarak tanımlamaktadır (Türk Hemşireler Derneği, 2008).

Gürültü, havalandırma, ücret, sosyal imkânlar, iş güvenliği, sağlık hizmet ve güvenceleri, ulaşım, ısınma, çalışma saatleri, formal ve informal ilişkiler, örgütsel yapı, ücretli izin durumu gibi çalışma koşullarının çalışan bireyler tarafından yetersiz olarak değerlendirilmesi bir başka yabancılaşma nedenidir (Yetiş, 2013).

İş yaşamında, çalışılan örgütün büyüklüğü, yönetim biçimi ve yönetim yapısı da yabancılaşmanın oluşmasına elverişli bir ortam yaratmaktadır (Yetiş, 2013).

Sabit bir iste çalışma, sürekli aynı işi yapma, yöneticilerle yaşanan çatışmalar, gürültü, çalışma koşullarının ağırlığı vb. etmenler, bireyleri etkileyerek hem kendilerine hem de mesleklerine karşı yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Yetiş, 2013).

Emek-yoğun bir sektör olan sağlık sektörüne bağlı hastanelerde işgücünün önemi diğer sektörlerle göre daha fazladır. Sağlık sektöründe özellikle kronik, çaresiz hastalara yardımcı olamama, düzelme işaretleri görememe, hasta kaybı gibi nedenler, sağlık çalışanlarında derin duygusal tükenmeye yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra aşırı iş yükü ve nöbet sistemi, olumsuz çalışma ve yaşam koşulları da sağlık personelinin çoğunu etkileyen tükenmişlik sendromunu ve yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Atan, 2011).

Camerino, Conway, Heijden, Schoot, Pokorski, Estryn-Behar, Hasselhorn, (2005), hemşirelerin iş kabiliyetlerinin yapabilirliğin yaşa bağlı olarak işe yabancılaşma mekanizması tarafından bozulduğu söylemişler ve yaşa ek olarak, iş kontrolü ve işte taciz olmak üzere belirlenen alt başlıklar da işe yabancılaşmanın nedenleri olarak eklemektedirler. Kendini aşırı işe adama, hastaların tedavileri konusundaki belirsizlik ve işin anlamlılığı- bunların hepsi işe yabancılaşma belirtileri olarak kullanılmış ve işten yüksek beklentiler, işteki taciz, işin kontrolünün çok az elinde olması diğer etkenler olarak saptanmıştır (Halaçoğlu, 2008: 39-40).

Örgütün başarılı olmasında önemli rolleri olan yöneticilerin liderlik davranışları, örgütte çalışanların işe yabancılaşmaması, performanslarının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yönetim politikası ve liderlik türü, çalışma sırasındaki bağımsızlık derecesi, kişilerarası ilişkiler, fiziki koşullar, bireysel faktörler ve ücret boyutları ile sağlık çalışanlarının arasında incelendiği bir araştırmada, en yüksek ilişkinin yönetim politikaları ve yönetici davranışlarında olduğu görülmüştür (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

Hastane örgütlerinin başarılı olabilmeleri ve çalışan hemşirelerin iş motivasyonlarının yüksek düzeyde olmaları için mevcut personeli etkili ve verimli biçimde kullanmaları gerekir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

Destekleyici örgütler işgörenleri ile gurur duyarlar, onlara hak ettiklerini verirler ve onların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Böylelikle iş görenlerin performansları artar ve onlar kendilerini örgüte daha fazla ait hissederler. Bunun içinde hastane

işletmelerinin bütün yönetsel kademelerinde bulunan yöneticilerin etkili birer lider olmaları gerekir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005; Kosa ve Özbek 2010).

4.18. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma Etkileri

Yabancılaşmanın yaşandığı yerlerde yalnızca birey değil, örgüt ve toplumun geneli de olumsuz yönde etkilenir. İşinde kendini özgür hissetmeyen, karar verme yetkisi kısıtlanan, örgüt politikalarında etkisiz kalan, monoton çalışma süresi boyunca sürekli aynı şeyi tekrar eden, çalışma arkadaşlarından tecrit edilmiş bireyin bu gibi nedenlerle yabancılaşma yaşaması işgörende kalıcı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sebebiyet verir (Parsak, 2010).

Hemşirelerin işe yabancılaşma sonucunda iş tatminsizliği, örgütsel sessizlik, mesleki tükenmişlik, çalışma yaşamının kalitesizliği ve örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçlar doğurur.

4.18.1. İş tatminsizliği

İştatmini; çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamı, kişinin işe ve işe bağlı faktörlere karşı olan reaksiyonları) şeklinde de tanımlanmaktadır. Shepard yabancılaşmanın iş tatminine direk olumsuz etkisi olduğunu tespit etmiştir.

İşlerinde tatmin olan iş görenler iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutlu olmayı ümit ederler. İşlerinde tatmin olmayan iş görenler ise, iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutsuzluk beklentisine kapılırlar.

İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, işverimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikayetlerinin artmasına neden olmaktadır (Karakuş, 2011).

Yapılan araştırmalar yaptığı işten tatmin olmayan sağlık personelinin yüksek düzeyde stres yaşadığını ve bunun da hasta iyileşme sürelerinde artış, yanlış tedavi, davranış bozuklukları, örgütsel bağlılıkta azalma, çatışma gibi birçok sorunu beraberinde getirdiğini belirtmektedir (Yetiş, 2013).

4.18.2. Örgütsel Sessizlik

Morrison ve Milliken (2000)'e göre; bir örgütün üyelerinin çoğu örgütsel konular hakkında sessiz kalmayı seçtiyse, bu sessizlik örgütsel sessizlik olarak nitelendirilen ortak bir davranıştır. Toplantılarda topluca sessiz kalma, plan yaparken

önerilerde bulunmama gibi faaliyetler örgütsel sessizliğe örnek olarak verilebilir. Örgütsel Sessizlik yapılan çalışmalarda “iş ile ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin ifade edilmesinden bilinçli olarak kaçınma” olarak tanımlanmaktadır (Tayfun ve Çatır, 2013).

Çalışanların kararlara katılmadığı, yönetime katılmadığı örgütlerde çalışanlar kurumlarına yabancılaşmaktadır ancak çalışan kurumda kalmak zorunda ise kedisini saklamakta ve sessiz kalmaktadır (Yetiş, 2013).

4.18.3. Mesleki Tükenmişlik

Tükenmişlik; bireyde ortaya çıkan fiziksel bitkinliği, uzun süren yorgunluğu, çaresizlik ve umutsuzluğu, yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak da tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2013).

Hemşirelerde uzun süreli ve vardiyalı, nöbet sistemiyle çalışmanın en önemli etkilerinden biri de tükenmişlik sendromudur. Tükenmişlik uzun süre iş stresine maruz kalma sonucunda ortaya çıkan strese karşı tepkidir Çalışma ortamında yaşadıkları sorunlar, hemşireleri fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan olumsuz yönde etkileyerek, tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır. Çalışanların işten doyum alamaması sürecinin devam etmesi sonucuna tepki niteliğinde yabancılaşma ortaya çıkacaktır ve yabancılaşma sürecini atlatamayan çalışanlar son aşama olarak tüenecektir (Kebapçı ve Akyolcu, 2011; Yetiş, 2013; Türk Hemşireler Derneği, 2008).

4.18.4. Çalışma Yaşamının Kalitesizliği

İş yaşam kalitesi, işteki yaşamla ilgili olarak; memnuniyet seviyesi, motivasyon, kişisel tecrübe gibi kavramları ifade etmektedir.

İş yaşam kalitesini arttırmak için işletmeler çalışanlarına açık ve destekleyici tarzda davranmaya, her seviyede iletişim kanallarını açık tutmaya, kararlara katılma konularında fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışırlar.

Öztürk (2010) Zonguldak ilinde 478 hemşire üzerinde yaptığı iş yaşam kalitesi araştırmasında, hemşirelerin yeterince sağlıklı yaşam biçimi davranışları sergilemedikleri, orta düzeyde işlerinden doyum sağladıkları ve ortamın altında iş yaşam kalitesine sahip oldukları ortaya konulmuştur (Kılıç ve Keklik, 2012).

4.18.5. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Örgütsel bağlılık üzerinde çalışmalar yapan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Özdevecioğlu, 2003).

Bireylerin örgüte bağlılıkları birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet ve deneyim, örgütsel adalet, rol belirsizliği ve çatışması, yapılan işin önemi ve alınan destek, karar alma sürecine katılım, tanışma ve yabancılaşma, çaresizlik, iş saatleri, ödüller ve rutinlik, terfi olanakları, liderlik davranışları, iş olanakları ve gösterilen ilgidir. Örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu örgütlerde işe devamsızlık, işyerinde ayrımcılık, örgütsel yabancılaşma, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma gibi üretkenlik karşıtı davranışların ortaya çıkması kaçınılmaz hal almaktadır (Yetiş, 2013).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlandı ve gerçekleştirildi.

5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Göztepe Eğitim Araştırma Hastanesi, Süreyya Paşa Göğüs Eğitim Araştırma Hastanesi, Kartal Dr Lütfi Kırdar Eğitim Araştırma Hastanesi, Kartal Koşuyolu Eğitim Araştırma Hastanesi, Zeynep Kamil Eğitim Araştırma Hastanesi, Fatih Sultan Mehmet Eğitim Araştırma Hastanesi, Haydarpaşa Eğitim Araştırma Hastanesi, Ümraniye Eğitim Araştırma Hastanesi, Siyami Ersek Eğitim Araştırma Hastanesi, Marmara Pendik Eğitim Araştırma Hastanesi, çeşitli birimlerde 24 saat kesintisiz hizmet vermekte olan İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı 10 Eğitim ve Araştırma hastanelerinde gerekli yazılı izinler alındıktan sonra Ek 1-Aralık 2013-Mart 2014 tarihleri arasında veriler toplanarak gerçekleştirilmiştir.

5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı, 200 ve üzeri hemşire, 200 ve üzeri yatak kapasitesine sahip 10 Eğitim ve Araştırma hastanelerinde uygulandı. Araştırmanın evrenini 3795 hemşire oluşturdu. Evrenin üzerinden örneklem seçimi yapılmıştır. İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliklerini ayrı iki bölüm gibi düşünüp, ayrı ayrı basit rastgele örnekleme yöntem ile örneklem seçip, içerisindeki hastanelere dağıtımını ise tabakalı örnekleme yöntemine göre orantılı dağıtım ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem seçiminde örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2 (N-1) + t^2pq}$$

N : Evrendeki birey sayısı

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı

q : İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı

t : Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen $\pm$ sapma

Formüle göre araştırmanın örneklem büyüklüğü 636 kişidir.

Örneklem büyüklüğü farklı statülerde çalışan toplam hemşire sayısına göre ağırlandırılarak her bir hastaneden seçilen hemşire sayıları belirlenmiştir. Hastanelerde seçilen hemşire sayıları Tablo 5.1’de belirtilmiştir.

Tablo 5.1. Çalışmaya Katılan Hastanelerin Dağılımı

	Hemşire Sayısı	Tabaka ağırlığı (%)	Örneklem Girecek olgu sayısı (n)
GÜNEY BİRLİĞİNDE BULUNAN HASTANELER			
Kartal Dr Lütü Kırdal EAH:	499	% 31	96
Kartal Koşuyolu EA H	379	%24	73
Süreyya Paşa Göğüs EAH	217	%14	42
Marmara Pendik EAH	503	%31	97
Toplam	1598	%100	309
KUZEY BİRLİĞİNDE BULUNAN HASTANELER			
Göztepe EAH	560	%25	83
Haydarpaşa EAH	410	%19	61
Ümraniye EAH	297	%14	44
Fatih Sultan Mehmet EAH	260	%12	39
Siyami Ersek EAH	431	%20	64
Zeynep Kamil EAH	239	%11	36
Toplam	2197	%100	327

İstanbul ilindeki Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği Göztepe Eğitim Araştırma Hastanesi’nden 83

hemşire, Haydarpaşa Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 61 hemşire, Ümraniye Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 44 hemşire, Fatih Sultan Mehmet Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 39 hemşire, Siyami Ersek Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 64 hemşire, Zeynep Kamil Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 36 hemşire ve Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği Kartal Dr Lütfi Kırdar Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 96 hemşire, Kartal Koşuyolu Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 73 hemşire, Süreyya Paşa Göğüs Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 42 hemşire, Marmara Pendik Eğitim Araştırma Hastanesi'nden 97 hemşire alınmıştır.

5.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda (3, 7, 15, 16, 20, 47, 72, 84, 105, 118) geliştirilmiş olup dört bölümden oluşmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu (Ek 2)

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Ek 3)

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği (Ek 4)

İşe Yabancılaşma Ölçeği (Ek 5)

5.4.1. Bilgi Formu

Veri toplama formunun 1. bölümünde hemşirelerin doğum yeri, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, mezuniyet yılı, çalışma yılı, kurumdaki görevi, kurumdaki çalışma yılı, çalışma şekli, kurumda çalışma kadrosu ve aylık kazancına ilişkin bilgileri elde içeren 12 soru yer almaktadır.

5.4.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği belirlemek üzere Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 ifadelik ölçeğin kısaltarak Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılmıştır. 10 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Türkiye'de Turunç ve Çelik tarafından Stassen ve Ursel'in çalışmasında kullanılan ölçeğin türkçe geçerlemesi yapılan ölçek kullanılmıştır (Turunç ve Çelik, 2010).

Stassen ve Ursel (2009) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak tespit edilmiştir.

10 ifadeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeği; kurumun çalışanlara katkıları, kurumun iş memnuniyetine önemi, kurumun kişisel hedeflere uygunluğu, kurumun çalışanlara ilgisi, kurumun çalışanı bünyesinde bulundurma isteği, kurumun çalışanların başarısıyla gurur duyması, kurumun çalışanı işten çıkarma olasılığı, kurumun işi ilgi çekici hale getirmesi, kurumun çalışanın mutluluğuna önem vermesi ve kurumun çalışana destek olmasını bu araştırmada belirlemektedir.

5.4.3. Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği

Liden ve Maslyn tarafından (1998) LMX-MDM (Multidimensionality of Leader-Member Exchange) adı verilen ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçekte her biri 3 maddeden oluşan etki, bağlılık, katkı ve profesyonel saygı olmak üzere 4 boyut yer almaktadır. Yıldız G, Özutku H, Cevrioğlu E, lider-üye etkileşimine ilişkin çok boyutlu Türkçeye 2008 tarihinde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmışlardır.

Etki boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .89, bağlılık boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .42, katkı boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87, profesyonel boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak saptanmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) (Yıldız ve ark, 2008).

12 ifadeden oluşan lider-üye etkileşim ölçeği; çalışanın gözünden liderinin beğenisi, liderin yakın ilişki kurma isteği, liderin çalışanı üzerinde memnuniyeti, çalışanın liderini savunması, desteklemesi, eleştirel yaklaşımları sorgulaması, liderin çalışanı olması gerekenden fazla desteklemesi, liderin çalışanı beğenmesi, bilgi ve yeteneklerine saygı duyması ve takdir etmesi, üyelerin gözünden liderlerini bu araştırmada değerlendirmektedir.

5.4.4. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Çalışanların işe yabancılaşmasını belirlemek üzere Hirschfeld ve Field (2000: 792) tarafından geliştirilen 8 maddelik ölçeğin Türkiye’de geçerlilik çalışmasını Pelin Kanten yapmıştır.

İşe yabancılaşma ölçeğinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Pelin Kanten tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, 876 olarak test edilmiştir (Kanten ve Ülker, 2013).

8 ifadeden oluşan İşe Yabancılaşma ölçeği; Çalışanın neden çalıştığı, yaptığı işten anlam bulup bulmadığı, hedeflerine ulaşp ulaşmadığı, işi ile heyecan ilişkisi, işinde en iyi olmak için cabaları, işi maddi kaygılarla mı yoksa sevdiği için mi yaptığını bu araştırmada değerlendirmektedir.

5.5. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama araçları araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra uygulanmıştır. Veri toplama araçlarının cevaplama süresi ortalama 15-20 dakikadır.

5.6. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007&PASS (Power Analysis and Sample Size) 2008 Statistical Software (Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) yanısıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım göstermeyen parametrelerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında Kruskal Wallis test ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Fisher Freeman Halton test, Pearson Ki-Kare testi, Fisher’s Exact test ve Yates Continuity Correction test (Yates düzeltmeli Ki-kare) kullanıldı. Parametreler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde de Spearman’s Korelasyon Analizi kullanıldı. Anlamlılık $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeylerinde değerlendirildi.

5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği ile sınırlı olup, bu hastanelerde çalışan hemşirelerin örneklem seçimi ile 640 hemşireye ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen, çalışmanın uygulaması sırasında izinli, raporlu olan hemşireler araştırmanın kapsamına alınmamıştır.

6. BULGULAR

Çalışma Aralık 2013-Mart 2014 tarihleri arasında 640 hemşire üzerinde yapılmıştır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %35'inin (n=224) yaşı 25 ve küçük, %50,2'sinin (n=321) 26 ile 35 yaş arasında, %14,8'inin (n=95) 36'dan büyüktür.

Tablo 6.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Bilgilerinin Dağılımı (n:640)

Özellikler	n	%
Yaş Grubu	< 25	224
	26-35	321
	> 36	95
Doğum Yeri	İl	327
	İlçe	230
	Köy	80
Cinsiyet	Kadın	555
	Erkek	85
Medeni Durum	Bekar	355
	Evli	285
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	140
	Ön lisans	81
	Lisans	334
	Yüksek Lisans	85
Aylık Kazanç	≤ 2500 TL	385
	> 2500 TL	254

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamaları incelendiğinde; % 35'inin (n=224) yaşı 25'ten küçük, %50,2'sinin (n=321) 26 ile 35 yaş arasında ve %14,8'inin (n=95) 36 yaşında olduğu, hemşirelerin yaşları 21 yaş ile 47 arasında değişmekte olup ortalama yaş $31,77 \pm 5,54$ olarak saptanmıştır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yeri incelendiğinde; %51,3'ü (n=327) ilde, %36,1'i (n=230) ilçede ve %12,6'sı (n=80) köyde doğduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin %86,7'si (n=555) kadın, %13,3'ü (n=85) erkektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumu incelendiğinde; %55,5'i (n=355) bekar iken, %44,5'i (n=285) evli olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumu incelendiğinde; %21,9'u (n=140) sağlık meslek lisesi mezunu iken, %12,6'sı (n=81) ön lisans, %52,2'si (n=334) lisans, %13,3'ü (n=85) yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin gelir düzeyi incelendiğinde; %60,3'ünün (n=385) aylık geliri 2500 TL ve altında, %39,7'sinin (n=254) aylık geliri 2500 TL'den fazla olduğu görülmüştür.

Tablo 6.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (n:640)

		Min-Mak	Ort±SD
Çalışma Yılı		0,11-33,00	7,81±6,74
Kurumdaki Çalışma Yılı		0,14-27,00	5,01±5,16
		n	%
Çalışma Yılı	< 1 Yıl	77	12,0
	2 - 5 Yıl	225	35,2
	6 - 10 Yıl	169	26,4
	≥ 11 Yıl	169	26,4
Kurumdaki Çalışma Yılı	< 1 Yıl	147	23,0
	2 - 5 Yıl	293	45,8
	6 - 10 Yıl	130	20,3
	≥ 11 Yıl	70	10,9
Görevi	Sorumlu Hemşire	72	11,3
	Servis Hemşiresi	301	47,0
	Ameliyathane Hemşiresi	34	5,3
	Yoğun Bakım Hemşiresi	125	19,5
	Acil Hemşiresi	83	13,0
	Diğer (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim)	25	3,9
Çalışma Şekli	Gündüz	175	27,4
	Vardiyalı	464	72,6
Kurumda Çalışma Kadrosu	Kadrolu	616	96,4
	Sözleşmeli	23	3,6

Hemşirelerin meslekte çalışma yılı 1,3 ay ile 33 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 7,81±6,74 yıldır. Hemşirelerin %12'si (n=77) 1 yıldan az, %35,2'si (n=225) 2 ile 5 yıl arasında, %26,4'ü (n=169) 6 ile 10 yıl arasında ve %26,4'ü (n=169) 11 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır.

Hemşirelerin kurumdaki çalışma yılı 1,7 ay ile 27 yıl arasında değişmekte olup, ortalama $5,01 \pm 5,17$ yıldır. Hemşirelerin %23'ü (n=147) 1 yıldan az, %45,8'i (n=293) 2 ile 5 yıl arasında, %20,3'ü (n=130) 6 ile 10 yıl arasında ve %10,9'u (n=70) 11 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışmaktadır.

Hemşirelerin %11,3'ü (n=72) sorumlu hemşire, %47'si (n=300) servis hemşiresi, %5,3'ü (n=34) ameliyathane hemşiresi, %19,6'sı (n=125) yoğun bakım hemşiresi, %9,4'ü (n=60) acil hemşiresi ve %3,9'u (n=25) diğer bölüm hemşiresi olarak çalışmaktadır.

Hemşirelerin %27,4'ü (n=175) gündüz, %72,6'sı (n=464) vardiyalı çalışmaktadır.

Hemşirelerin %96,4'ünün (n=616) kurumda çalışma kadrosu devlet memuru, %3,6'sının (n=21) kadrolu çalışandır.

6.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ölçekte “1” değeri “Kesinlikle Katılmıyorum”, “2” değeri “Katılıyorum”, “3” değeri “Kararsızım”, “4” değeri “Katılmıyorum”, “5” değeri “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesine karşılık gelmektedir.

Tablo 6.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Cevaplarının Dağılımı (n=640)

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		TOPLAM
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort+SS
1. Çalıştığım kurumda, kurumun başarısı için yaptığım bütün katkılara değer verilir.	87	13,6	209	32,7	159	24,8	163	25,5	22	3,4	2,73±1,09
2. Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir.	118	18,4	225	35,2	146	22,8	137	21,4	14	2,2	2,54±1,09
3. Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	93	14,5	180	28,1	195	30,5	146	22,8	26	4,1	2,74±1,09
4. Çalıştığım kurum benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir.	152	23,8	231	36,1	140	21,9	107	16,7	10	1,6	2,36±1,07
5. Çalıştığım kurumdan özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.	99	15,5	170	26,6	191	29,8	162	25,3	18	2,8	2,73±1,09
6. Çalıştığım kurum çalışanlarına çok az ilgi gösterir.	103	16,1	201	31,4	148	23,1	154	24,1	34	5,3	2,71±1,15
7. Çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	81	12,7	161	25,2	244	38,1	127	19,8	27	4,2	2,78±1,04
8. Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar.	62	9,7	172	26,9	192	30,0	192	30,0	22	3,4	2,91±1,04
9. Çalıştığım kurum kapansa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.	40	6,3	77	12,0	281	43,9	179	28,0	63	9,8	3,23±0,99
10. Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	187	29,2	223	34,8	153	23,9	62	9,7	15	2,3	2,21±1,04
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Toplam Puanı											2,70±0,62

“Çalıştığım kurumda, kurumun başarısı için yaptığım bütün katkılara değer verilir.” ifadesi için hemşirelerin %13,6’sı (n=87) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı

verirken, %32,7'si (n=209) "katılmıyorum", %24,8'i (n=159) "kararsızım", %25,5'i (n=163) "katılıyorum", %3,4'ü (n=22) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir." ifadesi için hemşirelerin %18,4'ü (n=118) "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verirken, %35,2'si (n=225) "katılmıyorum", %22,8'i (n=146) "kararsızım", %21,4'ü (n=137) "katılıyorum", %2,2'si (n=14) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur." ifadesi için hemşirelerin %14,5'i (n=93) "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verirken, %28,1'i (n=180) "katılmıyorum", %30,5'i (n=195) "kararsızım", %22,8'i (n=146) "katılıyorum", %4,1'i (n=26) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurum benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir." ifadesi için hemşirelerin %23,8'i (n=152) "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verirken, %36,1'i (n=231) "katılmıyorum", %21,9'u (n=140) "kararsızım", %16,7'si (n=107) "katılıyorum", %1,6'sı (n=10) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurumdaki özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır." ifadesi için hemşirelerin %15,5'i (n=99) "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verirken, %26,6'sı (n=170) "katılmıyorum", %29,8'i (n=191) "kararsızım", %25,3'ü (n=162) "katılıyorum", %2,8'i (n=18) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurum çalışanlarına çok az ilgi gösterir." ifadesi için hemşirelerin %16,1'i (n=103) "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verirken, %31,4'ü (n=201) "katılmıyorum", %23,1'i (n=148) "kararsızım", %24,1'i (n=154) "katılıyorum", %5,3'ü (n=34) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurumdaki ayrılmaya karar verirsem kalmam için beni ikna etmeye çalışır." ifadesi için hemşirelerin %12,7'si (n=81) "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verirken, %25,2'si (n=161) "katılmıyorum", %38,1'i (n=244) "kararsızım", %19,8'i (n=127) "katılıyorum", %4,2'si (n=27) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar." ifadesi için hemşirelerin %9,7'si (n=62) "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verirken, %26,9'u (n=172) "katılmıyorum", %30,0'u (n=192) "kararsızım", %30,0'u (n=192) "katılıyorum", %3,4'ü (n=22) ise "kesinlikle katılıyorum" cevabını vermiştir.

"Çalıştığım kurum kapasite veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder." ifadesi için hemşirelerin %6,3'ü

(n=40) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %12,0’si (n=77) “katılmıyorum”, %43,9’u (n=281) “kararsızım”, %28,0’i (n=179) “katılıyorum”, %9,8’i (n=63) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.” ifadesi için hemşirelerin %29,2’si (n=187) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %34,8’i (n=223) “katılmıyorum”, %23,9’u (n=153) “kararsızım”, %9,7’si (n=62) “katılıyorum”, %2,3’ü (n=15) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Anketi iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $\alpha = 0,875$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 6.4. Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,875	10

Faktörü oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 9’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde herhangi bir maddenin faktörden çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir.

Tablo 6.5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Cevaplarının Güvenilirlik Düzeyine Etkileri (n:640)

Maddeler	Min – Max	Ort±SD	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
1. Çalıştığım kurumda, kurumun başarısı için yaptığım bütün katkılara değer verilir.	1 – 5	2,73±1,09	0,711	0,854
2. Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir.	1 – 5	2,54±1,09	0,793	0,848
3. Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	1 – 5	2,74±1,09	0,604	0,863
4. Çalıştığım kurum benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir.	1 – 5	2,36±1,07	0,760	0,851
5. Çalıştığım kurumdan özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.	1 – 5	2,73±1,09	0,719	0,854
6. Çalıştığım kurum çalışanlarına çok az ilgi gösterir.	1 – 5	2,71±1,15	0,418	0,878
7. Çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	1 – 5	2,78±1,04	0,511	0,870
8. Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar.	1 – 5	2,91±1,04	0,674	0,858
9. Çalıştığım kurum kapansa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.	1 – 5	3,23±0,99	0,186	0,891
10. Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1 – 5	2,21±1,04	0,627	0,861

Tablo 6.6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Puanının Dağılımı

	Ort±SD	Min-Mak	Medyan
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Puanı	2,70±0,62	1-5	2,60

Algılanan örgütsel destek anketi puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama 2,70±0,62 puan olarak saptanmıştır.

6.2. Lider Üye Etkileşimi Ölçeğine İlişkin Değerlendirmeler

Tablo 6.7. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Cevaplarının Dağılımı (n:640)

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum		TOPLAM
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
1. Kişi olarak üstüm beni beğenir.	20	3,1	42	6,6	161	25,2	325	50,8	92	14,4	3,67±0,91
2. Üstüm, insanların arkadaş olmak isteyeceği bir kişi olduğumu düşünür.	11	1,7	38	5,9	190	29,7	313	48,9	88	13,8	3,67±0,85
3. Üstüm, benimle çalışmaktan memnundur.	11	1,7	36	5,6	143	22,3	337	52,7	113	17,7	3,79±0,86
4. Konu hakkında tam bilgim olmasa bile, üstümün verdiği kararları savunurum.	50	7,8	275	43,0	170	26,6	121	18,9	24	3,8	2,68±0,99
5. Başkaları tarafından eleştirildiğinde, üstümü savunurum.	29	4,5	120	18,8	215	33,6	238	37,2	38	5,9	3,21±0,97
6. İstemediğim bir hata yaparsa, üstümü diğerlerine karşı savunurum.	29	4,5	138	21,6	184	28,8	248	38,8	41	6,4	3,21±0,99
7. Üstümün sağladığı destek ve kaynaklar, olması gerekenden fazladır.	52	8,1	188	29,4	190	29,7	178	27,8	32	5,0	2,92±1,04
8. Üstüm, işle ilgili hedeflerime ulaşmam için normalde olması gerekenden daha fazla çaba göstermektedir.	49	7,7	182	28,4	175	27,3	197	30,8	37	5,8	2,99±1,06
9. Üstüm, gerektiğinde bana yardım etmek için çok çalışmayı sorun etmez.	81	12,7	170	26,6	146	22,8	203	31,7	40	6,3	2,92±1,16
10. Üstüm, iş hakkındaki bilgi düzeyimi beğenir.	17	2,7	34	5,3	179	28,0	344	53,8	66	10,3	3,64±0,84
11. Üstüm, iş hakkındaki bilgi ve yeteneklerime saygı duyar.	23	3,6	42	6,6	128	20,0	372	58,1	75	11,7	3,68±0,89
12. Üstüm, mesleki becerimi takdir eder.	29	4,5	50	7,8	132	20,6	345	53,9	84	13,1	3,63±0,96
Lider Üye Etkileşimi Toplam Puanı											3,33±0,68

“Kişi olarak üstüm beni beğenir.” ifadesi için hemşirelerin %3,1’i (n=20) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %6,6’sı (n=42) “katılmıyorum”, %25,2’si (n=161) “kararsızım”, %50,8’i (n=325) “katılıyorum”, %14,4’ü (n=92) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstüm, insanların arkadaş olmak isteyeceği bir kişi olduğumu düşünür.” ifadesi için hemşirelerin %1,7’si (n=11) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %5,9’u (n=38) “katılmıyorum”, %29,7’si (n=190) “kararsızım”, %48,9’u (n=313) “katılıyorum”, %13,8’i (n=88) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstüm, benimle çalışmaktan memnundur.” ifadesi için hemşirelerin %1,7’si (n=11) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %5,6’sı (n=36) “katılmıyorum”, %22,3’ü (n=143) “kararsızım”, %52,7’si (n=337) “katılıyorum”, %17,7’si (n=113) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Konu hakkında tam bilgim olmasa bile, üstümün verdiği kararları savunurum.” ifadesi için hemşirelerin %7,8’si (n=50) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %43,0’ü (n=275) “katılmıyorum”, %26,6’sı (n=170) “kararsızım”, %18,9’u (n=121) “katılıyorum”, %3,8’i (n=24) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Başkaları tarafından eleştirildiğinde, üstümü savunurum.” ifadesi için hemşirelerin %4,5’i (n=29) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %18,8’i (n=120) “katılmıyorum”, %33,6’sı (n=215) “kararsızım”, %37,2’si (n=238) “katılıyorum”, %5,9’u (n=38) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“İstemediğim bir hata yaparsa, üstümü diğerlerine karşı savunurum.” ifadesi için hemşirelerin %4,5’i (n=29) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %21,6’sı (n=138) “katılmıyorum”, %28,8’i (n=184) “kararsızım”, %38,8’i (n=248) “katılıyorum”, %6,4’ü (n=41) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstümün sağladığı destek ve kaynaklar, olması gerekenden fazladır.” ifadesi için hemşirelerin %8,1’i (n=52) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %29,4’ü (n=188) “katılmıyorum”, %29,7’si (n=190) “kararsızım”, %27,8’i (n=178) “katılıyorum”, %5,0’i (n=32) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstüm, işle ilgili hedeflerime ulaşmam için normalde olması gerekenden daha fazla çaba göstermektedir.” ifadesi için hemşirelerin %7,7’si (n=49) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %28,4’ü (n=182) “katılmıyorum”, %27,3’ü (n=175)

“kararsızım”, %30,8’i (n=197) “katılıyorum”, %5,8’i (n=37) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstüm, gerektiğinde bana yardım etmek için çok çalışmayı sorun etmez.” ifadesi için hemşirelerin %12,7’si (n=81) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %26,6’sı (n=170) “katılmıyorum”, %22,8’i (n=146) “kararsızım”, %31,7’si (n=203) “katılıyorum”, %6,3’ü (n=40) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstüm, iş hakkındaki bilgi düzeyimi beğenir.” ifadesi için hemşirelerin %2,7’si (n=17) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %5,3’ü (n=34) “katılmıyorum”, %28,0’i (n=179) “kararsızım”, %53,8’i (n=344) “katılıyorum”, %10,3’ü (n=66) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstüm, iş hakkındaki bilgi ve yeteneklerime saygı duyar.” ifadesi için hemşirelerin %3,6’sı (n=23) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %6,6’sı (n=42) “katılmıyorum”, %20,0’si (n=128) “kararsızım”, %58,1’i (n=372) “katılıyorum”, %11,7’si (n=75) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Üstüm, mesleki becerimi takdir eder.” ifadesi için hemşirelerin %4,5’i (n=29) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %7,8’i (n=50) “katılmıyorum”, %20,6’sı (n=132) “kararsızım”, %53,9’u (n=345) “katılıyorum”, %13,1’i (n=84) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

Tablo 6.8. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Alt Boyut Puanları Güvenilirlik Değeri

	N	Cronbach Alfa
LÜEA Etki	3	0,897
LÜEA Bağlılık	3	0,771
LÜEA Katkı	3	0,882
LÜEA Prof. Saygı	3	0,911
Total	12	0,907

LÜEA: Lider Üye Etkileşim Anketi

Faktörü oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 13’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde herhangi bir maddenin faktörden çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir. Bu çerçevede 4 maddelik faktör yapısı korunmuştur.

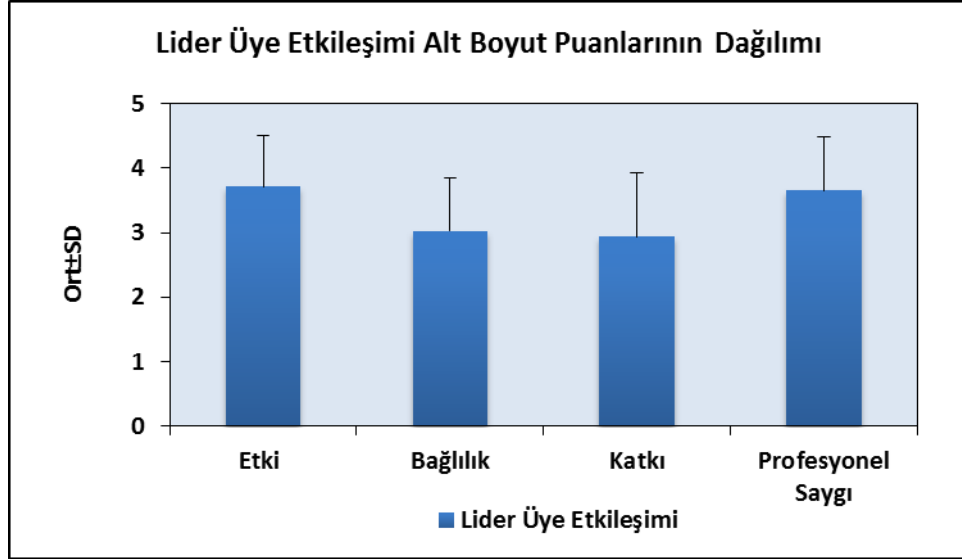
Tablo 6.9. Lider Üye Etkileşimi Ölçek Cevaplarının Güvenilirlik Düzeyine Etkileri (N:640)

Maddeler		Min – Max	Ort±SD	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha
Etki	1. Kişi olarak üstüm beni beğenir.	1 – 5	3,67±0,91	0,791	0,860
	2. Üstüm, insanların arkadaş olmak isteyeceği bir kişi olduğumu düşünür.	1 – 5	3,67±0,85	0,815	0,838
	3. Üstüm, benimle çalışmaktan memnundur.	1 – 5	3,79±0,86	0,787	0,862
Bağlılık	4. Konu hakkında tam bilgim olmasa bile, üstümün verdiği kararları savunurum.	1 – 5	2,68±0,99	0,552	0,749
	5. Başkaları tarafından eleştirildiğinde, üstümü savunurum.	1 – 5	3,21±0,97	0,643	0,650
	6. İstmeden bir hata yaparsa, üstümü diğerlerine karşı savunurum.	1 – 5	3,21±0,99	0,621	0,673
Katkı	7. Üstümün sağladığı destek ve kaynaklar, olması gerekenden fazladır.	1 – 5	2,92±1,04	0,771	0,834
	8. Üstüm, işle ilgili hedeflerime ulaşmam için normalde olması gerekenden daha fazla çaba göstermektedir.	1 – 5	2,99±1,06	0,812	0,796
	9. Üstüm, gerektiğinde bana yardım etmek için çok çalışmayı sorun etmez.	1 – 5	2,92±1,16	0,735	0,868
Profesyonel Saygı	10. Üstüm, iş hakkındaki bilgi düzeyimi beğenir.	1 – 5	3,64±0,84	0,796	0,896
	11. Üstüm, iş hakkındaki bilgi ve yeteneklerime saygı duyar.	1 – 5	3,68±0,89	0,873	0,830
	12. Üstüm, mesleki becerimi takdir eder.	1 – 5	3,63±0,96	0,807	0,890

Tablo 6.10. Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Alt Boyut Puanları Genel Dağılımı

	Ort±SD	Min-Mak	Medyan
LÜEA Etki	3,71±0,79	1,00 – 5,00	4,00
LÜEA Bağlılık	3,03±0,82	1,00 – 5,00	3,00
LÜEA Katkı	2,94±0,98	1,00 – 5,00	3,00
LÜEA Prof. Saygı	3,65±0,83	1,00 – 5,00	4,00
Genel Toplam	3,33±0,68	1,00-5,00	3,42

Lider üye etkileşimi anketi “Etki”, “Bağlılık”, “Katkı” ve “Profesyonel Saygı” alt boyut puanları 1 ile 5 arasında değişmekte olup, “Etki” alt boyut puanı ortalama $3,71 \pm 0,79$ olarak, “Bağlılık” alt boyut puanı ortalama $3,03 \pm 0,82$ olarak, “Katkı” alt boyut puanı ortalama $2,94 \pm 0,98$ olarak ve “Profesyonel Saygı” alt puanı $3,65 \pm 0,83$ olarak saptanmıştır.



Şekil 6.1. Lider Üye Etkileşimi Alt Boyut Puanlarının Dağılımı

6.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği Cevaplarının Dağılımı

Tablo 6.11. İşe Yabancılaşma Ölçeği Cevaplarının Dağılımı (N:640)

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		TOPLAM
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Ort±SS
1. Neden çalıştığımı bilmiyorum.	246	38,4	276	43,1	47	7,3	44	6,9	27	4,2	1,95±1,05
2. Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.	156	24,4	266	41,6	80	12,5	108	16,9	30	4,7	2,36±1,16
3. Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.	123	19,2	228	35,6	151	23,6	92	14,4	46	7,2	2,55±1,16
4. İşimle ilgili heyecan duymuyorum.	99	15,5	205	32,0	144	22,5	130	20,3	62	9,7	2,77±1,22
5. Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.	73	11,4	149	23,3	118	18,4	182	28,4	118	18,4	3,19±1,29
6. Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	57	8,9	215	33,6	160	25,0	165	25,8	43	6,7	2,88±1,10
7. Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.	123	19,2	312	48,8	100	15,6	73	11,4	32	5,0	2,34±1,07
8. İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum.	112	17,5	183	28,6	122	19,1	151	23,6	72	11,3	2,83±1,28
İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puanı											2,61±0,81

“Neden çalıştığımı bilmiyorum.” ifadesi için hemşirelerin %38,4’ü (n=246) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %43,1’i (n=276) “katılmıyorum”, %7,3’ü (n=47) “kararsızım”, %6,9’u (n=44) “katılıyorum”, %4,2’si (n=27) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.” ifadesi için hemşirelerin %24,4’ü (n=156) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %41,6’sı

(n=266) “katılmıyorum”, %12,5’i (n=80) “kararsızım”, %16,9’u (n=108) “katılıyorum”, %4,7’si (n=30) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.” ifadesi için hemşirelerin %19,2’si (n=123) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %35,6’sı (n=228) “katılmıyorum”, %23,6’sı (n=151) “kararsızım”, %14,4’ü (n=92) “katılıyorum”, %7,2’si (n=46) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“İşimle ilgili heyecan duymuyorum.” ifadesi için hemşirelerin %15,5’i (n=99) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %32,0’si (n=205) “katılmıyorum”, %22,5’i (n=144) “kararsızım”, %20,3’ü (n=130) “katılıyorum”, %9,7’si (n=62) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.” ifadesi için hemşirelerin %11,4’ü (n=73) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %23,3’ü (n=149) “katılmıyorum”, %18,4’ü (n=118) “kararsızım”, %28,4’ü (n=182) “katılıyorum”, %18,4’ü (n=118) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi için hemşirelerin %8,9’u (n=57) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %33,6’sı (n=215) “katılmıyorum”, %25,0’i (n=160) “kararsızım”, %25,8’i (n=165) “katılıyorum”, %6,7’si (n=43) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.” ifadesi için hemşirelerin %19,2’si (n=123) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %48,8’i (n=312) “katılmıyorum”, %15,6’sı (n=100) “kararsızım”, %11,4’ü (n=73) “katılıyorum”, %5,0’i (n=32) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

“İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum.” ifadesi için hemşirelerin %17,5’i (n=112) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %28,6’sı (n=183) “katılmıyorum”, %19,1’i (n=122) “kararsızım”, %23,6’sı (n=151) “katılıyorum”, %11,3’ü (n=72) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $\alpha = 0,846$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

Tablo 6.12. Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alfa	N
0,846	8

Faktörü oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri ise Tablo 17’de sunulmuştur. Tablonun Madde Silindiğinde Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde herhangi bir maddenin faktörden çıkarılmasının güvenilirliği arttırmayacağını göstermektedir.

Tablo 6.13. İşe Yabancılaşma Ölçeği Cevaplarının Güvenilirlik Düzeyine Etkileri (N=640)

	Min – Max	Ort±SD	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha
1. Neden çalıştığımı bilmiyorum.	1 – 5	1,95±1,05	0,473	0,840
2. Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.	1 – 5	2,36±1,16	0,596	0,826
3. Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.	1 – 5	2,55±1,16	0,595	0,827
4. İşimle ilgili heyecan duymuyorum.	1 – 5	2,77±1,22	0,704	0,812
5. Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.	1 – 5	3,19±1,29	0,571	0,830
6. Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	1 – 5	2,88±1,10	0,619	0,824
7. Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.	1 – 5	2,34±1,07	0,604	0,826
8. İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum.	1 – 5	2,83±1,28	0,508	0,838

Tablo 6.14. İşe Yabancılaşma Ölçeği Toplam Puanın Dağılımı

	Ort±SD	Min-Mak	Medyan
İşe Yabancılaşma Ölçeği	2,61±0,81	1,00 – 5,00	2,62

İşe yabancılaşma ölçeği anketi toplam puanı 1,00 ile 5,00 puan arasında değişmekte olup, ortalama 2,61±0,81 olarak saptanmıştır.

6.4. AÖDA ve İYÖ Puanları ile LÜEA Ölçek Puanları İlişkileri

Tablo 6.15. AÖDA ve İYÖ Puanları ile LÜEA Etki, Bağlılık, Katkı ve Profesyonel Saygı Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği		İşe Yabancılaşma Ölçeği	
	r	p	r	p
LÜEA Etki	0,224	0,001**	-0,126	0,001**
LÜEA Bağlılık	0,303	0,001**	-0,112	0,005**
LÜEA Katkı	0,462	0,001**	-0,173	0,001**
LÜEA Prof. Saygı	0,259	0,001**	-0,164	0,001**
LÜEA Toplam	0,395	0,001**	-0,183	0,001**

r=Spearman's Korelasyon Katsayısı

*p<0,01***

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Etki” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %22,4 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,224$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Bağlılık” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %30,3 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,303$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Katkı” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %46,2 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,462$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Profesyonel Saygı” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %25,9 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,259$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği toplam puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği toplam puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %39,5 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,395$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Etki” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %12,6 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,126$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Bağlılık” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %11,2 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,112$; $p=0,005$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Katkı” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %17,3 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,173$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Profesyonel Saygı” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %16,4 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,164$; $p=0,001$; $p<0,01$).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği toplam puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği toplam puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %18,3 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,183$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Tablo 6.16. ADÖA ile İYÖ Puanları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

	İşe Yabancılaşma Ölçeği	
	r	p
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	-0,364	0,001**

$r=\text{Spearman korelasyon katsayısı}$ $p<0,01^{**}$

“Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Algılanan Örgütsel Destek” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %36,4 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,364$; $p=0,001$; $p<0,01$).

6.5. Çalışılan Hastaneye Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.17. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının İncelenmesi

(n=640)	G. E.A.H.	S.P.G. E.A.H.	K.D.L.K. E.A.H.	K.K. E.A.H.	Z.K. E.A.H.	F.S.M. E.A.H.	H. E.A.H.	Ü. E.A.H.	S.E. E.A.H.	M.P. E.A.H.	χ^2 (Sd=9)	^a p
	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD	Ort±SD		
	Medyan	Medyan	Medyan	Medyan	Medyan	Medyan	Medyan	Medyan	Medyan	Medyan		
AÖDA	2,41±0,68	2,25±0,61	2,85±0,67	2,60±0,81	2,93±0,58	2,74±0,78	2,80±0,75	2,56±0,64	2,98±0,78	2,76±0,71	52,458	0,001**
	2,300	2,30	2,90	2,50	2,85	2,75	2,70	2,40	3,00	2,80		
LÜEA ETKİ	3,77±0,82	3,40±0,89	3,66±0,76	3,73±0,76	3,63±0,62	3,57±0,91	3,96±0,84	3,66±0,75	3,66±0,76	3,82±0,78	16,662	0,034*
	4,00	3,67	4,00	4,00	3,83	3,67	4,00	4,00	3,67	4,00		
LÜEA BAĞLILIK	2,82±0,71	2,71±0,72	3,25±0,81	2,90±0,80	3,20±0,60	3,22±0,83	2,81±0,70	3,34±0,79	3,25±1,05	2,94±0,77	46,163	0,001**
	2,67	2,67	3,33	3,00	3,33	3,17	3,00	3,33	3,33	3,00		
LÜEA KATKI	2,53±0,96	2,26±0,73	3,27±0,90	2,69±0,91	3,15±0,77	3,21±1,04	2,75±0,85	3,29±1,06	3,38±0,99	2,94±0,94	78,919	0,001**
	2,33	2,00	3,33	2,67	3,00	3,33	2,67	3,33	3,17	3,00		
LÜEA PROF. SAYGI	3,66±0,86	3,33±0,89	3,73±0,73	3,48±0,93	3,62±0,72	3,74±0,95	3,88±0,77	3,69±0,74	3,59±0,80	3,69±0,84	15,397	0,041*
	4,00	3,67	4,00	4,00	3,83	4,00	4,00	4,00	3,83	4,00		
İYÖ	2,71±0,77	2,86±0,67	2,63±0,85	2,85±0,80	2,36±0,76	2,40±0,57	2,37±0,61	2,64±0,81	2,62±0,93	2,49±0,92	26,896	0,001**
	2,62	2,75	2,62	2,87	2,50	2,25	2,50	2,62	2,62	2,50		

Kruskal Wallis Test

$p<0,05^*$

$p<0,01^{**}$

AÖDA: Algılanan Örgütsel Destek anketi Puanı

LÜEA: Lider Üye Etkileşimi Anketi İYÖ: İşe Yabancılaşma Ölçeği

Tablo 6.18. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Puanının Grup İçi Karşılaştırmaları

	^a p
G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – Z.K. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H.	0,011*
G. E.A.H. – H. E.A.H.	0,003**
G. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – M.P. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – K.K. E.A.H.	0,018*
S.P.G. E.A.H. – Z.K. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H.	0,002**
S.P.G. E.A.H. – H. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,037*
S.P.G. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – M.P. E.A.H.	0,001**
K.D.L.K. E.A.H. – K.K. E.A.H.	0,044*
K.D.L.K. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,008**
K.K. E.A.H. – Z.K. E.A.H.	0,032*
K.K. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,013*
Z.K. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,005**

^aMann Whitney U Test

*p<0,05

**p<0,01

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0,01). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; Çalıştığı hastane Göztepe E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştıkları hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H., Siyami Ersek E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde düşüktür (p=0,001; p=0,001; p=0,011; p=0,003; p=0,001; p=0,001; p<0,01; p<0,05). Çalıştığı hastane Süreyya Paşa Göğüs E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştıkları hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Kartal

Koşuyolu E.A.H., Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H., Ümraniye E.A.H., Siyami Ersek E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,018$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p=0,001$; $p=0,037$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$; $p<0,05$).

Çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştıkları hastane Kartal Koşuyolu E.A.H. ve Ümraniye E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,044$; $p=0,008$; $p<0,05$, $p<0,01$). Çalıştığı hastane Kartal Koşuyolu E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştıkları hastane Zeynep Kamil E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,032$; $p=0,013$; $p<0,05$). Çalıştığı hastane Zeynep Kamil E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Ümraniye E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,005$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Ümraniye E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,003$; $p<0,01$). Diğer hastanelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.19. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Etki Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları

		^a p
Lider Üye Etkileşimi Etki Alt Boyutu	G. E.A.H – S.P.G. E.A.H.	0,016*
	S.P.G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H	0,042*
	S.P.G. E.A.H. – K.K. E.A.H.	0,048*
	S.P.G. E.A.H. – H. E.A.H.	0,003**
	S.P.G. E.A.H. – M.P. E.A.H.	0,005**
	K.D.L.K. E.A.H. – H. E.A.H.	0,027*
	Z.K. E.A.H. – H. E.A.H.	0,032*
	F.S.M. E.A.H. – H. E.A.H.	0,048*
	H. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,048*
	H. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,035*

^aMann Whitney U Test

*p<0,05

**p<0,01

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0,05). Çalıştığı hastane Süreyya Paşa Göğüs E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Göztepe E.A.H., Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Kartal Koşuyolu E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür (p=0,016; p=0,042; p=0,048; p=0,003; p=0,005; p<0,05; p<0,01). Çalıştığı hastane Haydarpaşa Numune E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (p=0,027; p=0,032; p=0,048; p=0,048; p=0,035; p<0,05). Diğer hastanelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Tablo 6.20. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Bağlılık Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları

	^a p
Lider Üye Etkileşimi Bağlılık Alt Boyutu	G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H. 0,001**
	G. E.A.H. – Z.K. E.A.H. 0,003**
	G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H. 0,010*
	G. E.A.H. – Ü. E.A.H. 0,001**
	G. E.A.H. – S.E. E.A.H. 0,004**
	S.P.G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H. 0,001**
	S.P.G. E.A.H. – Z.K. E.A.H. 0,001**
	S.P.G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H. 0,003**
	S.P.G. E.A.H. – Ü. E.A.H. 0,001**
	S.P.G. E.A.H. – S.E. E.A.H. 0,002**
	K.D.L.K. E.A.H. – K.K. E.A.H. 0,014*
	K.D.L.K. E.A.H. – H. E.A.H. 0,001**
	K.D.L.K. E.A.H. – M.P. E.A.H. 0,006**
	K.K. E.A.H. – Ü. E.A.H. 0,003**
	K.K. E.A.H. – S.E. E.A.H. 0,037*
	Z.K. E.A.H. – H. E.A.H. 0,005**
	Z.K. E.A.H. – M.P. E.A.H. 0,023*
	F.S.M. E.A.H. – H. E.A.H. 0,017*
	H. E.A.H. – Ü. E.A.H. 0,001**
	H. E.A.H. – S.E. E.A.H. 0,007**
	Ü. E.A.H. – M.P. E.A.H. 0,001**
	S.E. E.A.H. – M.P. E.A.H. 0,027*

^aMann Whitney U Test

*p<0,05

**p<0,01

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0,01). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; Çalıştığı hastane Göztepe E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür (p=0,001; p=0,003; p=0,010; p=0,001; p=0,004; p<0,01;

$p<0,05$). Çalıştığı hastane Süreyya Paşa Göğüs E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,003$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Kartal Koşuyolu E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,014$; $p=0,001$; $p=0,006$; $p<0,05$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Kartal Koşuyolu E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,003$; $p=0,037$; $p<0,01$; $p<0,05$). Çalıştığı hastane Zeynep Kamil E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Haydarpaşa Numune E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,005$; $p=0,023$; $p<0,01$; $p<0,05$). Çalıştığı hastane Haydarpaşa Numune E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,017$; $p=0,001$; $p=0,007$; $p<0,05$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,027$; $p<0,01$; $p<0,05$). Diğer hastanelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.21. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Katkı Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları

	^a <i>p</i>
G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – Z.K. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,001**
G. E.A.H. – M.P. E.A.H.	0,002**
S.P.G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – K.K. E.A.H.	0,014*
S.P.G. E.A.H. – Z.K. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – H. E.A.H.	0,004**
S.P.G. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,001**
S.P.G. E.A.H. – M.P. E.A.H.	0,001**
K.D.L.K. E.A.H. – K.K. E.A.H.	0,001**
K.D.L.K. E.A.H. – H. E.A.H.	0,001**
K.D.L.K. E.A.H. – M.P. E.A.H.	0,014*
K.K. E.A.H. – Z.K. E.A.H.	0,013*
K.K. E.A.H. – F.S.M. E.A.H.	0,006**
K.K. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,002**
K.K. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,001**
Z.K. E.A.H. – H. E.A.H.	0,025*
F.S.M. E.A.H. – H. E.A.H.	0,014*
H. E.A.H. – Ü. E.A.H.	0,007**
H. E.A.H. – S.E. E.A.H.	0,001**
S.E. E.A.H. – M.P. E.A.H.	0,021*

^aMann Whitney U Test

**p*<0,05

***p*<0,01

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (*p*<0,01). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; Çalıştığı hastane Göztepe E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan

Mehmet E.A.H., Ümraniye E.A.H., Siyami Ersek E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,002$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Süreyya Paşa Göğüs E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H., Kartal Koşuyolu E.A.H., Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H., Ümraniye E.A.H., Siyami Ersek E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,014$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,004$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Kartal Koşuyolu E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,014$; $p<0,01$; $p<0,05$). Çalıştığı hastane Kartal Koşuyolu E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,013$; $p=0,006$; $p=0,002$; $p=0,001$; $p<0,05$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Haydarpaşa Numune E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Ümraniye E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,025$; $p=0,014$; $p=0,007$; $p=0,001$; $p<0,05$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,021$; $p<0,05$). Diğer hastanelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.22. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin Lider Üye Etkileşimi Ölçeği Etki Alt Boyut Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları

	^a <i>p</i>
Lider Üye Etkileşimi	G. E.A.H – S.P.G. E.A.H. <i>0,039*</i>
Profesyonel Saygı Alt	S.P.G. E.A.H. – K.D.L.K. E.A.H <i>0,007**</i>
Boyutu	S.P.G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H. <i>0,023*</i>
	S.P.G. E.A.H. – H. E.A.H. <i>0,003**</i>
	S.P.G. E.A.H. – M.P. E.A.H. <i>0,039*</i>
	K.K. E.A.H. – H. E.A.H. <i>0,020*</i>
	H. E.A.H. – S.E. E.A.H. <i>0,035*</i>

^a*Mann Whitney U Test*

**p<0,05*

***p<0,01*

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$); çalıştığı hastane Süreyya Paşa Göğüs E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Göztepe E.A.H., Kartal Dr. Lütfi Kırdar E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,039$; $p=0,007$; $p=0,023$; $p=0,039$; $p<0,05$; $p<0,01$). Çalıştığı hastane Haydarpaşa Numune E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Süreyya Paşa Göğüs E.A.H., Kartal Koşuyolu E.A.H. ve Siyami Ersek E.A.H. olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,003$; $p=0,020$; $p=0,035$; $p<0,01$; $p<0,05$). Diğer hastanelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.23. Çalışılan Hastaneye Göre Hemşirelerin İşe Yabancılaşma Ölçeği Puanlarının Grup İçi Karşılaştırmaları

	^a p
İşe Yabancılaşma Ölçeği	G. E.A.H. – Z.K. E.A.H. 0,031*
	G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H. 0,009**
	G. E.A.H. – H. E.A.H. 0,027*
	S.P.G. E.A.H. – Z.K. E.A.H. 0,004**
	S.P.G. E.A.H. – F.S.M. E.A.H. 0,001**
	S.P.G. E.A.H. – H. E.A.H. 0,002**
	S.P.G. E.A.H. – M.P. E.A.H. 0,012*
	K.K. E.A.H. – Z.K. E.A.H. 0,003**
	K. K. E.A.H. – F.S.M. E.A.H. 0,001**
	K. K. E.A.H. – H. E.A.H. 0,001**
	K.K. E.A.H. – M.P. E.A.H. 0,005**

^aMann Whitney U Test

*p<0,05

**p<0,01

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0,01). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; çalıştığı hastane Göztepe E.A.H. olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H. ve Haydarpaşa Numune E.A.H. olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (p=0,031; p=0,009; p=0,020; p<0,05; p<0,01). Çalıştığı hastane Süreyya Paşa Göğüs E.A.H. olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (p=0,004; p=0,001; p=0,002; p=0,012; p<0,01; p<0,05). Çalıştığı hastane Kartal Koşuyolu E.A.H. olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalıştığı hastane Zeynep Kamil E.A.H., Fatih Sultan Mehmet E.A.H., Haydarpaşa Numune E.A.H. ve Marmara Pendik E.A.H. olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (p=0,003; p=0,001; p=0,001; p=0,005; p<0,01). Diğer hastanelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

6.6. Doğum Yerlerine Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.24. Doğum Yerlerine Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının İncelenmesi

(n=640)	Doğum Yeri						χ^2 (Sd=2)	^a p
	İl (n=327)		İlçe (n=230)		Köy (n=80)			
	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan		
AÖD	2,64±0,74	2,6	2,73±0,73	2,7	2,78±0,72	2,7	3,821	0,148
LÜE Etki	3,74±0,77	4,0	3,67±0,80	3,67	3,67±0,88	4,0	1,657	0,437
LÜE Bağlılık	3,06±0,83	3,0	2,96±0,79	3,0	3,15±0,84	3,3	5,204	0,074
LÜE Katkı	2,91±1,01	3,0	2,89±0,94	3,0	3,21±0,94	0,3	7,535	0,023*
LÜE Profesyonel Saygı	3,67±0,80	4,0	3,58±0,85	4,0	3,75±0,89	4,0	3,614	0,164
İYO	2,63±0,79	2,62	2,57±0,85	2,5	2,61±0,78	2,62	1,909	0,385

Kruskal Wallis Test

$p<0,05^*$

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Etki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 6.25. Doğum Yerlerine Göre Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Grup İçi Değerlendirmeleri

(n=640)	Doğum Yeri		
	İl – İlçe	İl – Köy	İlçe – Köy
	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>
LÜE Katkı	0,772	0,014*	0,006**

Mann Whitney U Test

$p<0,05^*$

$p<0,01^{**}$

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Katki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; Doğum yeri köy olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Katki” alt boyutundan aldığı puan doğum yeri il ve ilçe olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,014$; $p=0,006$; $p<0,05$; $p<0,01$). Doğum yeri il olan hemşireler ile doğum yeri ilçe olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Katki” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,772$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

6.7. Yaş Gruplarına Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.26. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması (n=640)

	Yaş						χ^2	^a p
	≤ 25 Yaş (n=224)		26-35 Yaş (n=321)		>36 yaş (n=95)			
	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan		
AÖDA	2,65±0,71	2,60	2,67±0,74	2,60	2,86±0,74	2,90	6,089	0,048*
LÜEA Etki	3,67±0,76	3,67	3,74±0,82	4,00	3,70±0,77	4,00	2,702	0,259
LÜEA Bağlılık	2,91±0,79	3,00	3,06±0,84	3,00	3,23±0,74	3,33	12,503	0,002**
LÜEA Katkı	2,83±0,90	2,67	2,96±1,03	3,00	3,14±0,94	3,33	7,666	0,022*
LÜEA Prof. Saygı	3,55±0,77	3,67	3,71±0,87	4,00	3,67±0,81	4,00	10,530	0,005**
İYO	2,69±0,79	2,62	2,61±0,81	2,62	2,38±0,83	2,37	13,138	0,001**

Kruskal Wallis Test

$p<0,05^*$

$p<0,01^{**}$

Tablo 6.27. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Grup İçi Değerlendirmeleri (n=640)

	Yaş		
	≤ 25 Yaş - 26-35 Yaş	≤ 25 Yaş - >36 Yaş	26-35 Yaş - >36 yaş
	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>
AÖD	0,987	0,021*	0,021*
LÜE Bağlılık	0,021*	0,001**	0,063
LÜE Katkı	0,135	0,004**	0,110
LÜE Profesyonel Say.	0,001**	0,191	0,280
İYO	0,183	0,001**	0,005**

Mann Whitney U Test

$p<0,05^*$

$p<0,01^{**}$

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test Sonucuna Göre; yaşı 25 ve altı olan hemşireler ile yaşı 26 ile 35 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,987$; $p>0,05$). Yaşı 36 ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, yaşı 25 ve olan ve yaşı 26 ile 35 yıl arasında olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,021$; $p=0,021$; $p<0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Etki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; Yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanı, yaşı 25 ve altı olan ve yaşı 26 ile 35 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,021$; $p=0,001$; $p<0,05$; $p<0,01$). Yaşı 26 ile 35 arası olan hemşireler ile yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,063$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Katki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; Yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyut puanı yaşı 25 ve altı olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,004$; $p<0,01$). Yaşı 26 ile 35 arası olan hemşireler ile yaşı 25 ve altı olan hemşireler ve yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,135$; $p=0,110$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; Yaşı 25 ve altı olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanı yaşı 26 ile 35 arası olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,001$; $p<0,01$). Yaşı 36 üzeri olan hemşireler ile yaşı 25 ve altı olan hemşireler ve yaşı 26 ile 35 arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,191$; $p=0,280$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçek puanı yaşı 25 ve altı olan hemşirelere ve yaşı 26 ile 35 olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçek puanlarına göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,005$; $p<0,01$). Yaşı 25 ve altı olan hemşireler ile yaşları 26 ile 35 arası olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçek puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,183$; $p>0,05$).

6.7. Cinsiyetlere Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.28. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (n=640)

	Cinsiyet				Z Test Değeri	^a p
	Kadın (n=554)		Erkek (n=85)			
	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan		
AÖDA	2,69±0,73	2,60	2,71±0,74	2,60	-0,396	0,692
LÜEA Etki	3,75±0,75	4,00	3,43±0,99	3,67	-2,498	0,012*
LÜEA Bağlılık	3,04±0,80	3,00	3,00±0,89	3,00	-0,369	0,712
LÜEA Katkı	2,95±0,98	3,00	2,87±0,99	3,00	-0,501	0,616
LÜEA Prof. Saygı	3,68±0,80	4,00	2,87±0,99	3,00	-1,416	0,157
İYO	3,67±0,80	4,00	3,47±0,97	4,00	-1,617	0,106

Mann Whitney U Test

$p < 0,05^*$

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0,05$). Kadın hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanı, erkek hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

6.8. Medeni Duruma Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.29. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması (n=640)

	Medeni Durum				Z Test Değeri	^a p
	Bekar (n=354)		Evli (n=285)			
	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan		
AÖDA	2,70±0,73	2,60	2,68±0,74	2,60	-0,383	0,702
LÜEA Etki	3,71±0,78	4,00	3,71±0,81	4,00	-0,627	0,531
LÜEA Bağlılık	2,97±0,77	3,00	3,11±0,86	3,00	-2,443	0,015*
LÜEA Katkı	2,85±0,94	3,00	3,05±1,02	3,00	-2,395	0,017*
LÜEA Prof. Saygı	3,60±0,80	4,00	3,71±0,86	4,00	-1,876	0,061
İYO	2,67±0,77	2,62	2,52±0,85	2,37	-2,937	0,003**
Mann Whitney U Test						
		p<0,05*	p<0,01**			

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Evli hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanı, bekar hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumuna göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Evli hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği

“Katkı” alt boyut puanı, bekar hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Bekar hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan, evli hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puana göre anlamlı düzeyde yüksektir.

6.9. Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.30. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (n=640)

		Eğitim Durumu				χ^2 sd:3	p
		Sağlık Meslek Lisesi	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans		
AÖDA	Ort±SD	2,73±0,70	2,65±0,81	2,65±0,70	2,84±0,83	5,470	0,140
	Medyan	2,60	2,50	2,60	2,80		
LÜEA Etki	Ort±SD	3,57±0,90	3,78±0,78	3,72±0,71	3,80±0,90	5,201	0,158
	Medyan	3,67	4,00	4,00	4,00		
LÜEA Bağlılık	Ort±SD	3,00±0,84	3,26±0,89	2,98±0,78	3,06±0,83	6,366	0,095
	Medyan	3,00	3,00	3,00	3,00		
LÜEA Katkı	Ort±SD	2,93±0,96	3,22±1,08	2,91±0,96	2,85±0,97	6,664	0,083
	Medyan	3,00	3,33	3,00	3,00		
LÜEA Prof. Saygı	Ort±SD	3,58±0,87	3,85±0,75	3,63±0,77	3,65±1,03	7,825	0,049*
	Medyan	4,00	4,00	4,00	4,00		
İYO	Ort±SD	2,74±0,78	2,50±0,87	2,62±0,79	2,43±0,85	11,257	0,010*
	Medyan	2,75	2,37	2,62	2,50		

Kruskal Wallis Test

$p<0,05^*$

$p<0,01^{**}$

Tablo 6.31. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Eğitim Durumlarına Göre Grup İçi Değerlendirmeleri (n=640)

Ölçekler; p	SML – ÖnLisans	SML – Lisans	SML – Yüksek Lisans	Ön Lisans – Lisans	Ön Lisans – Yüksek Lisans	Lisans – Yüksek Lisans
LÜEA Profesyonel Saygı	0,053	0,877	0,164	0,014*	0,766	0,084
İYO	0,013*	0,131	0,006**	0,079	0,932	0,043*
<i>Mann Whitney U Test</i>	<i>p<0,05*</i>		<i>p<0,01**</i>			

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; eğitim durumu ön lisans olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puan, eğitim durumu lisans olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldığı puana göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,014$; $p<0,05$). Eğitim durumu sağlık meslek lisesi olan hemşireler ile eğitim durumu ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,053$; $p=0,877$; $p=0,164$; $p>0,05$). Eğitim durumu ön lisans olan hemşireler ile eğitim durumu lisans ve yüksek lisans olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği

“Profesyonel Saygı” alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,766$; $p=0,084$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; eğitim durumu sağlık meslek lisesi olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan, eğitim durumu ön lisans ve eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,013$; $p=0,006$; $p<0,05$; $p<0,01$). Eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan, eğitim durumu lisans olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,043$; $p<0,05$). Eğitim durumu sağlık meslek lisesi olan hemşireler ile eğitim durumu lisans olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,131$; $p>0,05$). Eğitim durumu ön lisans olan hemşireler ile eğitim durumu lisans olan ve eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,079$; $p=0,932$; $p>0,05$).

6.10. Çalışma Sürelerine Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.32. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması (n=640)

		Çalışma Süresi				χ^2 ; Sd:3	p
		< 1 Yıl (n=77)	2 – 5 Yıl (n=225)	6 – 10 Yıl (n=168)	≥ 11 Yıl (n=169)		
AÖDA	Ort±SD	2,93±0,71	2,56±0,70	2,67±0,71	2,78±0,77	16,952	0,001**
	Medyan	3,00	2,50	2,60	2,80		
LÜEA Etki	Ort±SD	3,51±0,62	3,77±0,80	3,72±0,84	3,71±0,81	11,207	0,011*
	Medyan	3,67	4,00	4,00	4,00		
LÜEA Bağlılık	Ort±SD	2,91±0,83	2,94±0,82	3,06±0,80	3,17±0,80	12,305	0,007**
	Medyan	3,00	3,00	3,00	3,00		
LÜEA Katkı	Ort±SD	3,01±0,87	2,79±0,98	2,90±1,03	3,16±0,94	14,826	0,002**
	Medyan	3,00	2,67	3,00	3,33		
LÜEA Prof. Saygı	Ort±SD	3,41±0,73	3,66±0,79	3,67±0,90	3,72±0,83	12,817	0,005**
	Medyan	3,67	4,00	4,00	4,00		
İYO	Ort±SD	2,54±0,95	2,69±0,76	2,72±0,79	2,42±0,80	16,949	0,001**
	Medyan	2,50	2,62	2,69	2,37		
Kruskal Wallis Test		p<0,05*		p<0,01**			

Tablo 6.33. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Çalışma Sürelerine Göre Grup İçi Değerlendirmeleri (n=640)

		Ölçekler					
		< 1 Yıl – 2-5 Yıl	< 1 Yıl – 6-10 Yıl	< 1 Yıl – ≥ 11 Yıl	2-5 Yıl – 6-10 Yıl	2-5 Yıl – ≥ 11 Yıl	6-10 Yıl – ≥ 11 Yıl
		p	p	p	p	p	p
AÖDA		0,001**	0,009**	0,154	0,171	0,005**	0,166
LÜEA Etki		0,002**	0,003**	0,008**	0,996	0,572	0,571
LÜEA Bağlılık		0,782	0,078	0,009**	0,067	0,003**	0,245
LÜEA Katkı		0,058	0,385	0,196	0,316	0,001**	0,015*
LÜEA Prof. Saygı		0,003**	0,002**	0,001**	0,441	0,446	0,962
İYO		0,170	0,153	0,289	0,749	0,001**	0,001**
Mann Whitney U Test		p<0,05*		p<0,01**			

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma süresi 2-5 yıl arası ve çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçek puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,001$; $p=0,009$; $p<0,01$). Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,005$; $p<0,01$). Çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,154$; $p>0,05$). Çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşireler ile çalışma süresi 2-5 yıl arası ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,171$; $p=0,166$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puan, çalışma yılı 2-5 yıl arası, çalışma yılı 6-10 yıl ve çalışma yılı 11 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,002$; $p=0,003$; $p=0,008$; $p<0,01$). Çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşireler ile çalışma süresi 6-10 yıl ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,996$; $p=0,572$; $p>0,05$). Çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşireler ile çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,571$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann

Whitney U Test sonuçlarına göre; çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 1 yıldan az ve çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,009$; $p=0,003$; $p<0,01$). Çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile çalışma süresi 2-5 yıl arası ve çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,782$; $p=0,078$; $p>0,05$). Çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşireler ile çalışma süresi 2-5 yıl arası ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,067$; $p=0,245$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 2-5 yıl arası ve çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,001$; $p=0,015$; $p<0,01$; $p<0,05$). Çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile çalışma süresi 2-5 yıl arası, çalışma süresi 6-10 yıl arası ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,058$; $p=0,385$; $p=0,196$; $p>0,05$). Çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşireler ile çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,316$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; Çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 2-5 yıl arası, çalışma süresi 6-10 yıl arası ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan

aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,003$; $p=0,002$; $p=0,001$; $p<0,01$). Çalışma süresi 2-5 yıl olan hemşireler ile çalışma süresi 6-10 yıl ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,441$; $p=0,446$; $p>0,05$). Çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşireler ile çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,962$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; Çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma süresi 2-5 yıl arası ve çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile çalışma süresi 2-5 yıl arası, çalışma süresi 6-10 yıl arası ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,170$; $p=0,153$; $p=0,289$; $p>0,05$). Çalışma süresi 2-5 yıl olan hemşireler ile çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,749$; $p>0,05$).

6.11. Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.34. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması (n=640)

		Kurumda Çalışma Süresi				χ^2 ; Sd:3	p
		< 1 Yıl (n=147)	2 – 5 Yıl (n=293)	6 – 10 Yıl (n=130)	≥ 11 Yıl (n=70)		
AÖD	Ort±SD	2,90±0,69	2,51±0,68	2,76±0,76	2,92±0,79	40,581	0,001**
	Medyan	3,00	2,40	2,80	3,00		
LÜE Etki	Ort±SD	3,65±0,69	3,74±0,84	3,80±0,82	3,55±0,75	8,264	0,041*
	Medyan	3,67	4,00	4,00	3,67		
LÜE Bağlılık	Ort±SD	3,06±0,86	2,99±0,83	3,11±0,82	3,00±0,65	2,551	0,466
	Medyan	3,00	3,00	3,00	3,00		
LÜE Katkı	Ort±SD	3,12±0,92	2,80±1,02	3,05±0,96	2,97±0,87	14,730	0,002**
	Medyan	3,00	2,67	3,00	3,00		
LÜE Prof.esyonel Saygı	Ort±SD	3,85±0,75	3,62±0,83	3,81±0,90	3,60±0,83	12,591	0,006**
	Medyan	4,00	4,00	4,00	3,67		
İYO	Ort±SD	2,55±0,84	2,68±0,79	2,58±0,81	2,46±0,82	5,869	0,118
	Medyan	2,50	2,62	2,50	2,50		
Kruskal Wallis Test		p<0,05*		p<0,01**			

Tablo 6.35. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Grup İçi Değerlendirmeleri (n=640)

		Kurumda Çalışma Süresi					
		< 1 Yıl – 2-5 Yıl	< 1 Yıl – 6-10 Yıl	< 1 Yıl – ≥ 11 Yıl	2-5 Yıl – 6-10 Yıl	2-5 Yıl – ≥ 11 Yıl	6-10 Yıl – ≥ 11 Yıl
		p	p	p	p	p	p
AÖD		0,001**	0,187	0,835	0,001**	0,001**	0,204
LÜE Etki		0,075	0,020*	0,761	0,440	0,080	0,025*
LÜE Katkı		0,001**	0,559	0,309	0,011*	0,104	0,640
LÜE Profesyonel Saygı		0,411	0,001**	0,932	0,004**	0,507	0,009**
İYO		0,157	0,980	0,401	0,136	0,035*	0,354
Mann Whitney U Test		p<0,05*		p<0,01**			

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşirelerin, kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,074$; $p=0,930$; $p>0,05$). Kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,204$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,020$; $p=0,025$; $p<0,05$). Kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,075$; $p=0,761$; $p>0,05$). Kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,440$; $p=0,080$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan ve kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,011$; $p<0,01$; $p<0,05$). Kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,559$; $p=0,309$; $p>0,05$). Kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan ve kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,104$; $p=0,640$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U Test sonucuna göre; kurumda çalışma süresi 6-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p<0,01$); kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelerin ve çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,004$; $p=0,009$; $p<0,01$). Kurumda çalışma süresi 1 yıldan az olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelerin ve kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık

saptanmamıştır ($p=0,411$; $p=0,932$; $p>0,05$). Kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,507$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmazken ($p>0,05$). Kurumda çalışma süresi 2-5 yıl arası olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 11 yıl ve üzeri olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre dikkat çekici düzeyde yüksektir ($p=0,035$; $p<0,05$).

6.12. Yapılan Göreve Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.36. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yapılan Göreve Göre Karşılaştırılması (n=640)

		Yapılan Görev						χ^2 ; Sd:5	p
		Sorumlu Hemşire (n=72)	Servis Hemşiresi (n=301)	Ameliyathane Hemşiresi (n=34)	Yoğun Bakım Hemşiresi (n=125)	Acil Hemşiresi (n=83)	Diğer Hemşireler (n=25)		
AÖD	Ort±SD	3,17±0,51	2,65±0,71	2,39±0,70	2,59±0,75	2,60±0,68	3,09±0,83	47,108	0,001**
	Medyan	3,25	2,50	2,35	2,50	2,60	3,10		
LÜE Etki	Ort±SD	3,83±0,74	3,75±0,79	3,45±0,93	3,66±0,82	3,64±0,73	3,76±0,87	7,364	0,195
	Medyan	4,00	4,00	3,67	3,67	4,00	4,00		
LÜE Bağlılık	Ort±SD	3,16±0,61	3,13±0,82	2,80±0,73	2,87±0,83	2,88±0,89	3,15±0,85	16,902	0,005**
	Medyan	3,00	3,00	2,83	3,00	2,67	3,33		
LÜE Katkı	Ort±SD	3,17±0,75	3,04±1,03	2,41±0,78	2,90±0,95	2,65±0,97	3,05±1,00	25,380	0,001**
	Medyan	3,00	3,00	2,33	3,00	2,67	3,33		
LÜEA Profesyonel Saygı	Ort±SD	3,84±0,68	3,72±0,73	3,21±1,02	3,54±0,94	3,54±0,92	3,73±0,88	12,181	0,032*
	Medyan	4,00	4,00	3,33	4,00	4,00	4,00		
İYO	Ort±SD	2,10±0,80	2,65±0,76	2,69±0,49	2,78±0,91	2,64±0,79	2,45±0,85	37,277	0,001**
	Medyan	2,00	2,62	2,56	2,87	2,62	2,50		
Kruskal Wallis Test		p<0,05*	p<0,01**						

Tablo 6.37. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Yapılan Göreve Göre Grup İçi Değerlendirmeleri (n=640)

	Ölçekler					İYO
	AÖDA	LÜEA Etki	LÜEA Bağlılık	LÜEA Katkı	LÜEA Prof. Saygı	
	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>	
Sorumlu Hemş. – Servis Hemş.	0,001**	0,603	0,826	0,270	0,267	0,001**
Sorumlu Hemş.– Ame. Hemş.	0,001**	0,028*	0,019*	0,001**	0,003**	0,001**
Sorumlu Hemş. – YB Hemş.	0,001**	0,213	0,017*	0,063	0,044*	0,001**
Sorumlu Hemş. – Acil Hemş.	0,001**	0,242	0,021*	0,001**	0,088	0,001**
Sorumlu Hemş. – Diğer Hemş.	0,555	0,963	0,688	0,579	0,706	0,037*
Servis Hemş. – Ame. Hemş.	0,044*	0,026*	0,026*	0,001**	0,007**	0,793
Servis Hemş. – YB Hemş.	0,466	0,285	0,007**	0,287	0,112	0,136
Servis Hemş. – Acil Hemş.	0,807	0,308	0,012*	0,002**	0,270	0,749
Servis Hemş. – Diğer Hemşireler	0,008**	0,826	0,660	0,983	0,832	0,242
Ameliyathane Hemş. – YB Hemş.	0,167	0,154	0,517	0,004**	0,115	0,480
Ameliyathane Hemş. – Acil Hemş.	0,109	0,078	0,795	0,228	0,102	0,647
Ame. Hemş. – Diğer Hemşireler	0,002**	0,086	0,060	0,008**	0,065	0,210
YB Hemş. – Acil Hemş.	0,796	0,990	0,767	0,046*	0,836	0,174
YB Hemş. – Diğer Hemşireler	0,006**	0,480	0,069	0,542	0,373	0,102
Acil Hemş. – Diğer Hemşireler	0,007**	0,428	0,118	0,079	0,438	0,343

Mann Whitney U Test

$p<0,05^*$

$p<0,01^{**}$

AÖDA: Algılanan Örgütsel Destek anketi Puanı

LÜEA: Lider Üye Etkileşimi Anketi

İYO: İşe Yabancılaşma Ölçeği

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; Sorumlu hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, servis hemşirelerinin, ameliyathane hemşirelerinin, yoğun bakım hemşirelerinin ve acil hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Sorumlu hemşireler ile diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı

farklılık saptanmamıştır ($p=0,555$; $p>0,05$). Servis hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, ameliyathane hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde yüksekken ($p=0,044$; $p<0,05$), diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,008$; $p<0,01$). Servis hemşireleri ile yoğun bakım hemşireleri ve acil hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,466$; $p=0,807$; $p>0,05$). Ameliyat hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,002$; $p<0,01$). Ameliyat hemşireleri ile yoğun bakım hemşireleri ve acil hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,167$; $p=0,109$; $p>0,05$). Diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, yoğun bakım hemşireleri ve acil hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,006$; $p=0,007$; $p<0,01$). Yoğun bakım hemşireleri ile acil hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,796$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Sorumlu hemşireler ve servis hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar ameliyathane hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre dikkat çekici düzeyde yüksektir ($p=0,028$; $p=0,026$; $p<0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; Sorumlu hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyat hemşirelerinin, yoğun bakım hemşirelerinin ve acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,019$; $p=0,017$;

$p=0,021$; $p<0,05$). Sorumlu hemşireler ile servis hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,826$; $p=0,688$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; Sorumlu hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyathane hemşireleri ve acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Sorumlu hemşireler ile servis hemşireleri, yoğun bakım hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,270$; $p=0,063$; $p=0,579$; $p>0,05$). Servis hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyathane hemşireleri ve acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,001$; $p=0,002$; $p<0,01$). Servis hemşireleri ile yoğun bakım hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,287$; $p=0,983$; $p>0,05$). Ameliyathane hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, yoğun bakım hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,004$; $p=0,008$; $p<0,01$). Ameliyathane hemşireleri ile acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,228$; $p>0,05$). Yoğun bakım hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,046$; $p<0,05$). Diğer hemşireler (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) ile yoğun bakım hemşireleri ve acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,542$; $p=0,079$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; Sorumlu hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyathane hemşirelerinin ve yoğun bakım hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,003$; $p=0,044$; $p<0,01$; $p<0,05$). Sorumlu hemşireler ile servis hemşireleri, acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,267$; $p=0,088$; $p=0,706$; $p>0,05$). Servis hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyathane hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,007$; $p<0,01$). Servis hemşireleri ile yoğun bakım hemşireleri, acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,112$; $p=0,270$; $p=0,832$; $p>0,05$). Ameliyathane hemşireleri ile yoğun bakım hemşireleri, acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,115$; $p=0,102$; $p=0,065$; $p>0,05$). Yoğun bakım hemşireleri ile acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,836$; $p=0,373$; $p>0,05$). Acil hemşireleri ile diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,438$; $p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; Sorumlu hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, servis hemşireleri, ameliyathane hemşireleri, yoğun bakım hemşireleri, acil

hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür ($p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p=0,037$; $p<0,01$; $p<0,05$). Servis hemşireleri ile ameliyathane hemşireleri, yoğun bakım hemşireleri, acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,793$; $p=0,136$; $p=0,749$; $p=0,242$; $p>0,05$). Ameliyathane hemşireleri ile yoğun bakım hemşireleri, acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,480$; $p=0,647$; $p=0,210$; $p>0,05$). Yoğun bakım hemşireleri ile acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,174$; $p=0,102$; $p>0,05$). Acil hemşireleri ile diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p=0,343$; $p>0,05$).

6.13. Çalışma Şekline Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.38. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması (n=640)

	Çalışma Şekli				Z Test Değeri	^a p
	Gündüz (n=175)		Vardiyalı (n=465)			
	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan		
AÖDA	3,02±0,73	3,10	2,57±0,70	2,50	-6,667	0,001**
LÜEA Etki	3,81±0,80	4,00	3,67±0,79	4,00	-2,507	0,012*
LÜEA Bağlılık	3,16±0,76	3,00	2,99±0,83	3,00	-2,485	0,013*
LÜEA Katkı	3,16±0,94	3,00	2,86±0,98	3,00	-3,342	0,001**
LÜEA Prof. Saygı	3,79±0,85	4,00	3,60±0,82	4,00	-3,286	0,001**
İYO	2,35±0,82	2,25	2,70±0,79	2,62	-5,264	0,001**
Mann Whitney U Test		p<0,05*	p<0,01**			

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır

($p<0,01$). Gündüz çalışan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Gündüz çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Gündüz çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Gündüz çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyutundan aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Gündüz çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Gündüz çalışan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür.

6.14. Kadro Durumuna Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.39. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Kadro Durumuna Göre Karşılaştırılması (n=640)

	Kadro Durumu				Z Test Değeri	^a p
	Kadrolu (n=617)		Sözleşmeli (n=23)			
	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan		
AÖDA	2,68±0,73	2,60	3,03±0,85	3,10	-2,00	0,046*
LÜEA Etki	3,71±0,79	4,00	3,55±0,89	4,00	-0,724	0,469
LÜEA Bağlılık	3,03±0,82	3,00	3,00±0,78	3,33	-0,070	0,944
LÜEA Katkı	2,94±0,98	3,00	3,03±0,85	3,00	-0,533	0,594
LÜEA Prof. Saygı	3,65±0,84	4,00	3,54±0,61	4,00	-0,974	0,330
İYO	2,62±0,81	2,62	2,38±0,95	2,50	-0,793	0,428

Mann Whitney U Test

$p < 0,05^*$

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p < 0,05$). Kadro durumu sözleşmeli kadro olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, kadro durumu devlet memuru olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

6.15. Aylık Kazanca Göre Ölçek Puanları Değerlendirmeleri

Tablo 6.40. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek, Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma Ölçek Puanlarının Aylık Kazanca Göre Karşılaştırılması (n=640)

	Aylık Kazanç				Z Test Değeri	^a p
	≤ 2500 TL (n=386)		> 2500 TL (n=254)			
	Ort±SD	Medyan	Ort±SD	Medyan		
AÖDA	2,66±0,74	2,60	2,74±0,72	2,60	-1,331	0,183
LÜEA Etki	3,67±0,77	4,00	3,77±0,83	4,00	-1,342	0,179
LÜEA Bağlılık	3,09±0,84	3,00	2,95±0,77	3,00	-2,263	0,024*
LÜEA Katkı	3,04±0,99	3,00	2,80±0,94	3,00	-3,069	0,002**
LÜEA Prof. Saygı	3,62±0,80	4,00	3,70±0,86	4,00	-1,484	0,138
İYO	2,62±0,79	2,62	2,58±0,85	2,62	-0,418	0,676
Mann Whitney U Test						
		p<0,05*	p<0,01**			

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Aylık kazancı 2500 TL ve daha az olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, aylık kazancı 2500 TL üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$). Aylık kazancı 2500 TL ve daha az

olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, aylık kazancı 2500 TL üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$).

6.16. İstatistiksel İncelemeler

İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007&PASS (Power Analysis and Sample Size) 2008 Statistical Software (Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değeriendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) yanısıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım göstermeyen parametrelerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanıldı. Normal dağılım göstermeyen üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında Kruskal Wallis test ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Fisher Freeman Halton test, Pearson Ki-Kare testi, Fisher’s Exact test ve Yates Continuity Correction test (Yates düzeltmeli Ki-kare) kullanıldı. Parametreler arası ilişkilerin değeriendirilmesinde de Spearman’s Korelasyon Analizi kullanıldı. Anlamlılık $p<0,01$ ve $p<0,05$ düzeylerinde değeriendirildi.

7. TARTIŞMA

Araştırma İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı 10 Eğitim ve Araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlenmek amacıyla planlanmıştır. Elde edilen veriler literatür bilgilerinin ışığı altında ve bulguların bölümleri doğrultusunda tartışılmıştır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamaları incelendiğinde; %35'inin yaşı 25'ten küçük, %50,2'sinin 26 ile 35 yaş arasında ve %14,8'inin 36 yaşında olduğu görülmüştür (Tablo 6.1). Duygulu ve Kubilay (2008), yaptıkları çalışmada hemşirelerin yaş ortalamasının 27.22 olduğu, Bahçecik, Öztürk ve Gürdoğan'nın yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin yaş ortalamasının 30.43 olduğu, Kahraman ve Bahçecik (2009) yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin yaş grupları incelendiğinde, %28,2'sinin 24 yaş ve altında, %54,8'inin 25-29 yaş grubunda, %17'sinin 30 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyet durumu incelendiğinde; %86.7'i kadın iken, %13.3'ü erkek olduğu görülmüştür (Tablo 6.1). Adıgüzel, Tanrıverdi ve Özkan (2011), yaptıkları çalışmada katılımcı hemşirelerin %100'nün kadın olduğu, Yetiş ve Sökmen'nin 2013'de yaptıkları çalışmada, katılımcı hemşirelerin %90.7'sinin kadın, 9.3'ü erkek olduğu görüldü. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumu incelendiğinde; %55,5'i bekar iken, %44,5'i evli olduğu görülmüştür (Tablo 6.1). Akyol ve Kebapçı (2011), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında %50 evli olduğu, Bahçecik ve Kahraman (2009), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada medeni durumları incelendiğinde, %36,4'ünün evli, %63,6'sının bekar olduğu, görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Akın (2008), yaptığı çalışmada katılımcı hemşirelerin medeni durumu %70,2 evli, %27,2'si bekar iken, %2,7'si boşanmış olduğu görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumu incelendiğinde; %21,9'u sağlık meslek lisesi mezunu iken, %12,6'sı ön lisans, %52,2'si lisans, %13,3'ü yüksek lisans

mezunu olduğu görülmüştür (Tablo 6.1). Bahçecik ve Kahraman (2009), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, eğitim durumları incelendiğinde, %31,1'inin sağlık meslek lisesi mezunu, %9,2'sinin ön lisans mezunu, %69,9'unun lisans mezunu, %7,8'inin yüksek lisans mezunu olduğu görüldü. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin gelir düzeyi incelendiğinde; %60,3'ünün aylık geliri 2500 TL ve altında, %39,7'sinin aylık geliri 2500 TL'den fazla olduğu görülmüştür (Tablo 6.1). Karakuş (2011), hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, gelir düzeyine göre dağılımları incelendiğinde %84,8'i 1001 -2000 arası bir gelire sahip olduğu görülmektedir. . Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin meslekte çalışma yılı hemşirelerin %12'si 1 yıldan az, %35,2'si 2 ile 5 yıl arasında ve %26,4'ü 6 ile 10 yıl arasında ve %26,4'ü 11 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır (Tablo 6.2) Yetiş ve Sökmen (2013), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada hemşirelikte çalışma süresileri, %53,5'i 1 ile 5 yıl arasında, %24,1'i 6 ile 10 yıl arasında, %13,7'si 11 ile 15 yıl arasında ve %8,7'si ise 16 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olduğu görülmektedir. Karahan (2008), hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, meslekteki kıdemlere bakıldığında, %28,7 sinin 3 yıldan az, % 24,3 ünün 3-6 yıl arasında, %24,6 sinin 7-10 yıl ve % 22,4 ünün 11 yıl ve üstünde çalışma yılına sahip oldukları görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin kurumdaki çalışma yılı %23'ü 1 yıldan az, %45,8'i 2 ile 5 yıl arasında, %20,3'ü 6 ile 10 yıl arasında ve %10,9'u 11 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışmaktadır (Tablo 6.2) Vural ve ark., (2012), yaptıkları çalışmada, katılımcı sağlık çalışanlarının kurumda toplam çalışma yılı %14,6'sı 1 yıl altı, %29,1'i 1-5 yıl arası, %26,8'i 5 ile 10 yıl, %7,9'u 10 ile 20 yıl, %21,6'sı 20 yıl ve üzeri çalıştığı görüldü. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin %11,3'ü sorumlu hemşire, %47'si servis hemşiresi, %5,3'ü ameliyathane hemşiresi, %19,6'sı yoğun bakım hemşiresi, %9,4'ü acil hemşiresi ve %3,9'u diğer bölüm hemşiresi olarak çalışmaktadır (Tablo 6.2). Yetiş ve Sökmen (2013), yaptıkları çalışmada katılımcı hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde, hemşirelerin 57,3'ünün servis hemşiresi olduğu, %45'inin özellikli birimlerde (yoğun bakımlar, ameliyathaneler, acil gibi) çalıştığı görüldü. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin %27,4'ü (n=175) gündüz, %72,6'sı (n=464) vardiyalı çalışmaktadır (Tablo 6.2). Kebapçı ve Akyolcu (2011), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin çalışma düzenini %77,2'si vardiyalı, %22,8' i vardiyalı çalıştığı görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

“Çalıştığım kurumda, kurumun başarısı için yaptığım bütün katkılara değer verilir.” ifadesi için hemşirelerin %13,6'sı (n=87) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %32,7'si (n=209) “katılmıyorum”, %24,8'i (n=159) “kararsızım”, %25,5'i (n=163) “katılıyorum”, %3,4'ü (n=22) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3)

Shore ve Shore (1995), çalışanların örgütleri için yaptıkları katkıların takdir edilip ödüllendirilmesinin örgütsel destek algısına katkıda bulunduğunu belirtmiştir (Aktaran: Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Özdevecioğlu (2003), destekleyici bir örgüt, çalışanlarının beklentilerini önemseyerek onlara değer vermelidir. Çünkü yüksek örgütsel destek, çalışanların daha etkili çalışma davranışları sergilemelerini sağlar.

“Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir.” ifadesi için hemşirelerin %18,4'ü (n=118) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %35,2'si (n=225) “katılmıyorum”, %22,8'i (n=146) “kararsızım”, %21,4'ü (n=137) “katılıyorum”, %2,2'si (n=14) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Örgütler çalışanların iş memnuniyetine önem vermelidirler. Çalışanlar yaptıkları işte ne kadar memnunsalarsa algıladıkları örgütsel destek o kadar fazladır. Yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğilimindedirler (Turunç ve Çelik, 2010).

“Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.” ifadesi için hemşirelerin %14,5'i (n=93) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %28,1'i (n=180) “katılmıyorum”, %30,5'i (n=195) “kararsızım”, %22,8'i (n=146) “katılıyorum”, %4,1'i (n=26) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Akın (2008), personelin örgütsel destek algılamaları düşük olduğunda hem kendilerinden istenen işleri, hem de rolleri dışında rica edilen görevleri beklenildiği gibi yapmadıklarını belirtmiştir.

Havens ve Vasey (2003), çalışmalarında; otorite yöneticilere dayanmakta ve bu konularda çok az hemşire katılımı bulunmaktadır. Hiçbir alanda hemşirelerin birincil olarak otoriteye sahip olmadığı, hatta çok az yönetim katılımı ile birlikte otoriteye sahip bulundukları alan olmadığı saptanmıştır. Özülke ve Vatan'ın (2006) aynı ölçekle, ülkemizde yaptığı çalışmalardaki bulgularla benzerdir (Aktaran: Vatan ve ark, 2012).

“Çalıştığım kurum benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir.” ifadesi için hemşirelerin %23,8'i (n=152) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %36,1'i (n=231) “katılmıyorum”, %21,9'u (n=140) “kararsızım”, %16,7'si (n=107) “katılıyorum”, %1,6'sı (n=10) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Giray (2013), yaptığı çalışmada örgüt, çalışanların onaylanma, saygı görme ve ilişki ihtiyaçlarını karşıladığı ve çabalarını çeşitli biçimlerde ödüllendirdiği sürece onların destek algılarını sağlamaktadır.

Karacaoğlu ve Arslan (2013), yaptıkları çalışmada çalışanlarca algılanan örgütsel destek artıkcı tükenmişlik düzeyinin azaldığı görülmüştür. işletmelerde çalışanlara yönelik sağlanacak destekler artırıldığında her ne kadar çalışma koşulları ve işin özellikleri işgörenleri zorlasa da maruz kalınan tükenme düzeyinin aşağılara düşebileceği söylenebilir.

Rhoades ve Eisenberger (2002), yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel desteğin başta geri çekilme davranışlarında azalma olmak üzere (işten ayrılma niyeti, işe mazeretsiz gelmeme, işe geç kalma, görevi kasten aksatma), işe bağlanma, stres faktörlerinin azaltılması, rol içi ve rol dışı performansta artış, yüksek iş tatmini, çalışanların olumlu ruh hali sergileyip mutlu olmaları ve yüksek örgütsel bağlılık gibi sonuçları sağladığı belirtmiştir.

“Çalıştığım kurumdan özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.” ifadesi için hemşirelerin %15,5'i (n=99) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %26,6'sı (n=170) “katılmıyorum”, %29,8'i (n=191) “kararsızım”, %25,3'ü (n=162) “katılıyorum”, %2,8'i (n=18) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Giray (2013), yaptığı çalışmada örgüt, çalışanların onaylanma, saygı görme ve ilişki ihtiyaçlarını karşıladığı ve çabalarını çeşitli biçimlerde ödüllendirdiği sürece onların destek algılarını sağlamaktadır.

“Çalıştığım kurum çalışanlarına çok az ilgi gösterir.” ifadesi için hemşirelerin %16,1’i (n=103) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %31,4’ü (n=201) “katılmıyorum”, %23,1’i (n=148) “kararsızım”, %24,1’i (n=154) “katılıyorum”, %5,3’ü (n=34) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Vurak ve ark. (2012), yaptığı çalışmalarında algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir. Her zaman örgütün desteğini yanı başında hisseden çalışanlar, işlerine daha sıkı bağlanacaklar ve işyerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir. Çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dinlenmemesi, dikkate alınmaması, bireylerin kabul görmediklerini hissetmelerine, iş etkileşiminden doğan psikolojik anlamın yokluğuna neden olabilir. Bu gibi durumlar da örgütsel destek algılamasını ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığı azaltabilir sonucuna ulaşmışlardır.

“Çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem kalmam için beni ikna etmeye çalışır.” ifadesi için hemşirelerin %12,7’si (n=81) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %25,2’si (n=161) “katılmıyorum”, %38,1’i (n=244) “kararsızım”, %19,8’i (n=127) “katılıyorum”, %4,2’si (n=27) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Hui ve arkadaşları (2007), yaptıkları çalışmada çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir (Aktaran: Turunç ve Çelik, 2010).

Vural ve ark. (2012), yaptıkları çalışmalarında ödüllendirmenin kurumdan ayrılmayı düşünmeme fikri ile arasında pozitif ilişki olup, ödüllendirildiğini düşünen grup hastaneden ayrılmayı da düşünmemektedir.

Vural ve ark. (2012), yaptıkları çalışmaların da; çalışma ortamı (ergonomisi, işleyiş ve işyeri-çalışan güvenliği), yönetimin tutumu (motive edici faktörler, işleyişe katılmak, ödüllendirme, sorunları iletme, hasta ve çalışan güvenliği ile ilgili aksaklıkları giderme) ile kurumdan ayrılmayı düşünmeme arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Kurumdan ayrılmama düşüncesini etkileyen temel faktörler; algılanan örgütsel destek, hizmet içi eğitimlerin olması ve çalışılan bölümün işleyişinde önerilerin dikkate alınması olarak bulunmuştur.

“Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar.” ifadesi için hemşirelerin %9,7’si (n=62) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %26,9’u (n=172)

“katılmıyorum”, %30,0’u (n=192) “kararsızım”, %30,0’u (n=192) “katılıyorum”, %3,4’ü (n=22) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Özbek ve Kosa (2009), yaptıkları çalışmada destekleyici örgütler çalışanları ile gurur duymakta, onlara hak ettikleri değeri vermekte ve onların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadırlar.

Cordana ve arkadaşları (2004), yaptıkları çalışmada araştırmaları sonucu elde ettikleri bilgilere göre yüksek örgütsel destek algısı olan çalışanların organizasyonlarıyla daha yüksek bağlara sahip oldukları da belirlenmiştir (Aktaran: Turunç ve Çelik, 2010).

“Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.” ifadesi için hemşirelerin %29,2’si (n=187) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %34,8’i (n=223) “katılmıyorum”, %23,9’u (n=153) “kararsızım”, %9,7’si (n=62) “katılıyorum”, %2,3’ü (n=15) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.3).

Cummings, Armeli ve Lynch (1997), yaptıkları çalışmalarda, elverişli iş koşulları, örgüt tarafından sağlanan gönüllü uygulamalar olarak algılandığında, örgütsel destek algısının da yüksek olduğu gözlenmiştir (Aktaran: Giray, 2013).

İplik ve ark., (2012) yaptıkları çalışmada örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar kendilerini daha fazla örgütün bir parçası olarak hissedecek ve buna bağlı olarak da örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgüt açısından daha fazla olumlu davranış sergileyeceklerdir.

Örgütsel destek algısının özellikle daha az çalışma süresine sahip olanlarda, daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Altınöz ve ark., 2013).

“Kişi olarak üstüm beni beğenir.” ifadesi için hemşirelerin %3,1’i (n=20) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %6,6’sı (n=42) “katılmıyorum”, %25,2’si (n=161) “kararsızım”, %50,8’i (n=325) “katılıyorum”, %14,4’ü (n=92) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Liderler, izleyiciler ve örgütler için yüksek nitelikli ilişkilerin pozitif sonuçları, yüksek bir performans ve iş tatmini, üstle kurulan tatmin edici ilişkiler, yüksek verimlilik, işgören devir oranının azalması, motivasyon, güçlü bir örgütsel bağlılık ve pozitif rol algıları olarak ortaya çıkar (Göksel ve Aydın, 2012).

“Üstüm, insanların arkadaş olmak isteyeceği bir kişi olduğumu düşünür.” ifadesi için hemşirelerin %1,7’si (n=11) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %5,9’u (n=38) “katılmıyorum”, %29,7’si (n=190) “kararsızım”, %48,9’u (n=313) “katılıyorum”, %13,8’i (n=88) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Lider ile astın ilişkisi arkadaşlık ve çekiciliği beraberinde getirir. Paylaşılan faaliyetler arkadaşlığın gelişmesinde önemlidir. Farklılıklar tarafların birbirinden uzaklaşmasına neden olabilir, birbirini sevmeyi ve çekmeyi engelleyebilir. Bu nedenle demografik niteliklerde, faaliyetlerde ve tutumlardaki kişilerarası benzerlikler, lider-üye etkileşiminin düzeyi için önemlidir (Göksel ve Aydın, 2012).

Vecchio (1985), yaptığı çalışmada üstlerin astları değerlendirmeleriyle, üstlerin astlarla tanışıklığı ve hoşlanmaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır (Aktaran: Özutku ark, 2007).

“Üstüm, benimle çalışmaktan memnundur.” ifadesi için hemşirelerin %1,7’si (n=11) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %5,6’sı (n=36) “katılmıyorum”, %22,3’ü (n=143) “kararsızım”, %52,7’si (n=337) “katılıyorum”, %17,7’si (n=113) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Göksel ve Aydın (2012), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada liderin hedeflerinin bireysel ve grup hedefi olarak benimsenmesi, koşulsuz ve sorgusuz çalışma, grup ve örgütteki diğer bireylerle yardımlaşma, dayanışma ve onları savunma hemşirelik mesleğinin önde gelen değer ve davranış kalıplarıyla açıklanabilir sonucuna ulaşmışlardır.

“Konu hakkında tam bilgim olmasa bile, üstümün verdiği kararları savunurum.” ifadesi için hemşirelerin %7,8’si “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %43,0’ü “katılmıyorum”, %26,6’sı “kararsızım”, %18,9’u “katılıyorum”, %3,8’i ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Yolaç (2011), yaptığı çalışmada güven, lider ve astları arasındaki etkileşim doğrultusunda şekillenmektedir. Lider-üye etkileşiminin yüksek olması durumunda da kişilerarası güven seviyesi artmaktadır.

“İstmeden bir hata yaparsa, üstümü diğerlerine karşı savunurum.” ifadesi için hemşirelerin %4,5’i (n=29) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %21,6’sı (n=138) “katılmıyorum”, %28,8’i (n=184) “kararsızım”, %38,8’i (n=248)

“katılıyorum”, %6,4’ü (n=41) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Ergeneli ve ark., (2007), yaptıkları çalışmada örgüt içinde kişiler arası güven olmasının, koordinasyon ve kontrol için hayati bir öneme sahip olduğunu vurgulamıştır. Bu kapsamda; liderin dürüstlük ve yardımseverliği ise onu takip edenlerin lidere karşı güven duymasında merkezi bir rol oynayacaktır

“Üstümün sağladığı destek ve kaynaklar, olması gerekenden fazladır.” ifadesi için hemşirelerin %8,1’i (n=52) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %29,4’ü (n=188) “katılmıyorum”, %29,7’si (n=190) “kararsızım”, %27,8’i (n=178) “katılıyorum”, %5,0’i (n=32) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Bakan ve ark. (2004), yaptıkları çalışmada kararlara katılım ve yönetimin başarısını etkileyen boyutların hepsi (yönetimden memnuniyet, yönetimin çalışanları yönlendirmesi, işbirliği, değişime uyumu, denetim, çalışma ortamı ve güven) arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bağlamda yöneticiler çalışanlarını ilgilendiren kararların alınmasında, çalışanlarının düşüncelerini, istek ve beklentilerini dikkate almalı ve örgütte ben değil biz duygusunun gelişmesini sağlamak yönünde daha çok çaba harcamalı sonucuna ulaşmışlardır.

Şahin (2011), yaptığı çalışmada, liderinden düşük destek gördüğünü, lideriyle geliştirilen ilişkinin karşılıklı güven, sevgi, saygı ve beğeniye dayanmadığını düşünen çalışanların, işten ayrılma eğilimi göstererek muhtemelen daha fazla destek görme umudu içinde başka bir yerde iş bulma arayışı içine girdiklerini ortaya koymaktadır.

“Üstüm, işle ilgili hedeflerime ulaşmam için normalde olması gerekenden daha fazla çaba göstermektedir.” ifadesi için hemşirelerin %7,7’si (n=49) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %28,4’ü (n=182) “katılmıyorum”, %27,3’ü (n=175) “kararsızım”, %30,8’i (n=197) “katılıyorum”, %5,8’i (n=37) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Madjar ve ark., (2002), örgüt çalışanlarının yaratıcılıklarının, onların liderlerinin teşvik, destek, açık iletişim ve geri besleme çabaları aracılığıyla etkilendiğini belirlemiştir (Aktaran: Yılmaz ve Karahan, 2010).

Çetin ve ark., 2012’de öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, üyeler kendilerine destek ve fırsatlar sağlayan ve kendileri ile yüksek nitelikli ilişki içindeki

liderler için ekstra rol durumları aramakta ve vatandaşlık davranışları göstermektedirler. Öğretmenlerin nitelikli bir etkileşim içinde bulundukları müdürlerle birlikte çalıştıklarında okula ve birbirlerine yönelik olumlu birtakım ekstra davranışlar sergileme eğilimi artmaktadır. Yani sevgi ve saygı temelli bir ilişki kurdukları ve bunun sonucunda bağlılık hissettikleri, gerektiğinde ve ihtiyaç olduğunda kendisi için fazladan çalışmayı göze alabildikleri müdürlerle çalışmak öğretmenlerin okula ve birbirlerine karşı aidiyet duygularını geliştirmekte sonucuna ulaşmışlardır.

“Üstüm, gerektiğinde bana yardım etmek için çok çalışmayı sorun etmez.” ifadesi için hemşirelerin %12,7’si (n=81) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %26,6’sı (n=170) “katılmıyorum”, %22,8’i (n=146) “kararsızım”, %31,7’si (n=203) “katılıyorum”, %6,3’ü (n=40) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Bahçecik ve ark., (2012), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin, yönetici hemşirelerini özellikle ekibin iyiliği için kişisel çıkarlarını arkaplana atan, engellerle başa çıkmak için cesaret veren, güç problemlerle yüzleşen ve üstlenen, gurur ve güven duygusu veren, özverili transformasyonel lider olarak algıladığı ve bu liderlik yaklaşımını daha etkili bulduğu belirlenmiştir

“Üstüm, mesleki becerimi takdir eder.” ifadesi için hemşirelerin %4,5’i (n=29) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %7,8’i (n=50) “katılmıyorum”, %20,6’sı (n=132) “kararsızım”, %53,9’u (n=345) “katılıyorum”, %13,1’i (n=84) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.7).

Lider-Üye Etkileşim modeline göre, bazı astlar yetenek, beceri, güvenilirlik ve birim içinde daha fazla sorumluluk almak için motive olma durumuna göre liderin ilgisini çeker ve lider tarafından seçilirler (Özutku,2006).

Bahçecik ve ark., (2012), çalışmalarında yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının hemşirelerin memnuniyet düzeyi üstünde olumlu bir etkisi olduğu ve çalışanların/astların/izleyenlerin liderlik süreci üzerinde önemli rol oynadığı saptanmıştır.

“Neden çalıştığımı bilmiyorum.” ifadesi için hemşirelerin %38,4’ü (n=246) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %43,1’i (n=276) “katılmıyorum”, %7,3’ü (n=47) “kararsızım”, %6,9’u (n=44) “katılıyorum”, %4,2’si (n=27) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11)

Kaya ve Serçeoğlu (2013), yaptıkları çalışmada çalışanın iş süreçlerinde kendi gerçek hislerinden kopuk, göstermelik duygusal davranışlar sergilemesi veya gerçek hislerini bastırarak işin gerektirdiği duygusal davranış kurallarına uygun hareket edebilmek için yoğun çaba sarf etmesi durumunda, bir süre sonra “duygusal uyumsuzluk”, “duygusal yorgunluk”, “iş memnuniyetsizliği” ve bunlara bağlı olarak “işe yabancılaşma” yaşayabileceğini belirtmektedirler.

“Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.” ifadesi için hemşirelerin %24,4’ü (n=156) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %41,6’sı (n=266) “katılmıyorum”, %12,5’i (n=80) “kararsızım”, %16,9’u (n=108) “katılıyorum”, %4,7’si (n=30) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11)

İşe yabancılaşmada özellikle işi anlamlı bulma, özerklik, işe ilişkin geri dönüş alma, gelişme gereksinimlerini karşılama, işin bireyin bilgi, beceri ve yeteneğine uygunluğu ve kendisini gerçekleştirme olanağı tanıyan bir işte çalışma gibi faktörlerin oldukça önem taşıdığı söylenebilir

Akyıldız ve Dulupçu (2003), yaptıkları çalışmada, kişinin yabancılaşmasında kendi özüne ait olmayan davranışlarda bulunma zorunluluğundan dolayı, sahip olduğu potansiyelleri gerçekleştirememesinin etkisi üzerinde durulmaktadır. Bireyin kendini gerçekleştirememesi ise, iş doyumsuzluğundan kaynaklı yabancılaşmayı tetikleyebilecektir.

Kaya ve Serçeoğlu (2013), yaptıkları çalışmada, çalışanların yaptığı iş ile kendini ifade edememesi, işin kendi gerçekliğiyle uyuşmaması, çalışanın işinden duygusal anlamda daha fazla soğumasının, uzaklaşmasının ve yabancılaşmasının nedenleri arasında gösterilebilir.

“Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.” ifadesi için hemşirelerin %19,2’si (n=123) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %35,6’sı (n=228) “katılmıyorum”, %23,6’sı (n=151) “kararsızım”, %14,4’ü (n=92) “katılıyorum”, %7,2’si (n=46) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11)

Emeğin yabancılaşmış niteliği fizik ya da başka bir zorlama ortadan kalkar kalkmaz çalışmadan veba gibi kaçılması olgusunda açıkça görülür. Emeğin kendisini ödüllendirdiği ücret, emeğin yabancılaşmasının zorunlu sonucundan başka bir şey değildir ve ücret içinde emek, artık kendiliğinden amaç olarak değil ama ücret köleliği

olarak görünür. Öyleyse işçinin çalışması istemli değil ama istemsizdir zorlama çalışmadır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013).

“İşimle ilgili heyecan duymuyorum.” ifadesi için hemşirelerin %15,5’i (n=99) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %32,0’si (n=205) “katılmıyorum”, %22,5’i (n=144) “kararsızım”, %20,3’ü (n=130) “katılıyorum”, %9,7’si (n=62) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11).

Phillips (2001), çalışmasında hemşirelerin yabancılaşması üzerine hazırladığı çalışmasında yabancılaşma ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu; işinden daha çok tatmin olan çalışanlarda yabancılaşmanın yaşanmamasının muhtemel olduğu bulgularına ulaşmıştır (Aktaran: Turan ve Parsak, 2011).

“Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.” ifadesi için hemşirelerin %11,4’ü (n=73) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %23,3’ü (n=149) “katılmıyorum”, %18,4’ü (n=118) “kararsızım”, %28,4’ü (n=182) “katılıyorum”, %18,4’ü (n=118) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11).

Karakuş (2011), çalışmasında; hemşirelerde, zaman içinde işini önemsememe, işi bırakma ya da tayin isteme, başka bir kuruma geçme, izin ve rapor alma isteğinde artış, iş ilişkilerinin bozularak kendini çalıştığı kurum ve personelden soyutlama gibi durumlar görülebilir. Hemşirelerin %39,23’nün meslekte tatminsizlik yaşamalarının altında bu nedenlerin yattığını söylenebilir.

“Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi için hemşirelerin %8,9’u (n=57) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %33,6’sı (n=215) “katılmıyorum”, %25,0’i (n=160) “kararsızım”, %25,8’i (n=165) “katılıyorum”, %6,7’si (n=43) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11).

Yetiş (2013), yaptığı çalışmada, çalışanların her gün rutin çalışmalarının bir çok davranışsal, psikolojik ve toplumsal davranış bozuklukları yarattığını ve çevre ile ilişkilerinde bozulmaya neden olduğunu ortaya koymuştur. İşin çekici olması, çalışanlara öğrenme fırsatı vermesi, çalışanlara bir takım sorumluluklar yüklemesi çalışanların işe bağlılığını artırırken çalışanların işlerinin rutinleştiğini hissetmeleri işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır.

“Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.” ifadesi için hemşirelerin %19,2’si (n=123) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %48,8’i (n=312) “katılmıyorum”, %15,6’sı (n=100) “kararsızım”, %11,4’ü (n=73) “katılıyorum”, %5,0’i (n=32) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11).

Kaya ve Serçeoğlu (2013), yaptıkları çalışmada, çalışanların hizmet verdikleri kişilerle ilişkilerinde işin gerektirdiği roller ile kendi duyguları arasında çelişki yaşayan çalışan sadece davranışlarında farklı görünmeye çalışmakta, diğer bir ifadeyle yüzeysel, göstermelik duygusal ifadelerde bulunmaktadır. Dolayısıyla, bu doğrultuda hareket eden çalışanın işini anlamlı olarak görmemesi, işine bağlılık duymaması ve bunun sonucunda daha yüksek düzeyde işe yabancılaşması mümkündür sonucuna ulaşmışlardır.

Turan ve Parsak (2011), çalışmalarında iş tatmini ile yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu da göstermektedir ki iş tatmini arttıkça yabancılaşma azalmakta, iş tatmini azaldıkça yabancılaşma artmaktadır.

Parsak (2010), çalışmasında; iş tatmini ve yabancılaşma arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu da göstermektedir ki iş tatmini arttıkça yabancılaşma azalmakta, iş tatmini azaldıkça yabancılaşma artmaktadır.

“İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum.” ifadesi için hemşirelerin %17,5’i (n=112) “kesinlikle katılmıyorum” cevabı verirken, %28,6’sı (n=183) “katılmıyorum”, %19,1’i (n=122) “kararsızım”, %23,6’sı (n=151) “katılıyorum”, %11,3’ü (n=72) ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir (Tablo 6.11).

Taşdemir ve arkadaşlarının 1999 yılında hemşireler ile yaptığı çalışmada mesleklerini isteyerek seçip seçmeme durumu ile iş tatmini arasında ilişki olduğu bulunmuştur (Aktaran: Yetiş, 2013).

Gardulf ve arkadaşlarının İsveç’te 2005 yılında hemşireler ile yaptığı çalışmada düşük ücret alınması ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin önemli olduğu bulunmuştur (Yetiş, 2013).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Etki” alt boyut puanı arttıkça

“Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %22,4 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,224$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

Bilim adamları sık sık sosyal değişim tabanlı yapıları örgütsel gerekliliğin iş tutumları ve davranışları ile açıklamaya başvurmuşlardır, bu durum kapsamlı olarak ampirik kanıtlı karşılık normunu desteklemekle sonuçlanmıştır. Daha spesifik olarak, çalışanlarının Örgütsel Destek algısı ve Lider-Üye etkileşimi kalitesi arasında anlamlı pozitif ilişki bulundu. Algılanan Örgütsel Destek kurumun kişinin kendini iyi hissetmesine katkısının ve ilgisinin derecesini ölçerken, LMX lider ve çalışanlar arasındaki kişilerarası ilişkinin kalitesini ölçer. Şaşırtıcı bir şekilde, hemşirelik alanında sosyal değişim teorisini işleyen çalışma sayısı çok azdır (Trybou ve ark. 2013).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Bağlılık” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %30,3 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,303$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

Breemhaar ve Van Den Borne (1991)’a göre, Bağlılık, lider ile üyenin birbirlerinin davranış ve karakterlerini desteklediklerini toplum içinde göstermeleridir. Liderler bağımsız karar verme veya sorumluluk almayı gerektiren işleri kendilerine bağlı hissettikleri üyelere verirler. Başarılı bir lider personelinin güçlendirir, karşılıklı bir güven iklimini oluşturur, iş doyumunu yükseltir, hasta bakım kalitesini yükseltir ve sağlık hizmetlerini kolaylaştırmak gibi organizasyonel hedeflere ulaşmak için organizasyonel bağlılığı oluşturur. Organizasyonlarda oluşan bağlılık beraberinde çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırır (Aktaran: Uysal ve ark, 2012).

Özdevecioğlu (2004), çalışmada, örgütsel destek ile iş tatmini ve lider üye etkileşimi ile arasında pozitif yönlü bir ilişki ve etki saptanmıştır.

Trybou and ark., (2013), yaptıkları çalışmada hemşirelik yönetimi yapılanmasında, algılanan örgütsel destek ve iş ile ilgili tutum arasında olumlu bir ilişki gözlenmiştir. Daha spesifik olarak, Algılanan Örgütsel Desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık, üzerinde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.

Trybou and ark, (2013), yaptıkları çalışmada kişilerarası düzeyde, hemşire ile lider hemşire arasındaki etkileşim, ilişkisinin algılanan örgütsel destek ile önemli olduğu bulunmuştur. Önceki çalışmalar, lider-üye etkileşimi, memnuniyet, güven ve işten ayrılma niyeti ile ilişkiliydi. Buna ek olarak, lider-üye etkileşim literatürüne paralel

olarak hemşire liderliği hakkında geniş çaplı bilgi mevcuttur. Önceki araştırmalar göstermiştir hemşirelik yönetimi ve liderlik, hemşirelik çalışma ortamını etkiler.

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Katkı” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %46,2 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,462$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

Patrick and Laschinger, (2006), yaptıkları çalışmada Algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin bir üst amirinden algıladığı destek, kendi işleri üzerindeki kontrolü, kendi gelecekteki işlerinden etkilenen örgütsel kararlar üzerindeki kontrolleri ile güçlüce ilişki olduğunu bulmuşlardır

Patrick and Laschinger (2006), yaptığı çalışmada Algılanan Örgütsel Destek, danışman desteği, kurumsal ödüller ve çalışanların örgütsel destek algısını olumlu olarak etkileyen elverişli iş koşulları olarak tanımlanmıştır.

Giray (2013), yaptığı çalışmada, algılanan yönetici desteğinin algılanan örgütsel destek üzerinde güçlü bir etki ve arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğunu belirtmişlerdir.

Giray (2013), yaptığı çalışmada yönetici desteğinin fazla olduğu durumlarda çalışanların iş tanımının ötesinde işlerin yapılmasında veya sorumlulukların alınmasında gösterdiği gayretin düzeyi ile amirin bu işlerin yapılması için sağladığı kaynakların daha fazla olduğunu belirtmektedirler. Yönetici desteğinin yüksek olduğu durumlarda örgütsel desteğin işten ayrılma davranışının daha önemsiz bir yordayıcısı olduğunu; düşük olduğu durumlarda ise örgütsel desteğin işten ayrılma davranışı üzerindeki öneminin arttığını bulmuşlardır. Ayrıca Banai ve Reisel (2007), yaptıkları çalışmada. çalışandan gelen destek yöneticiyi temel alan lider-üye mübadele kavramıyla daha yüksek ilişkili, örgütten gelen destek ise genel müdürü temel alan lider-üye mübadele kavramıyla daha yüksek ilişkili bulunmuştur. Dolayısıyla lider-üye mübadele kavramı, hem sosyal mübadeledeki yeri ve algılanan örgütsel destekle ilişkisi hem de yönetici desteği olarak algılanması nedeniyle destek kavramları açısından önem taşımakta sonucuna ulaşmışlardır.

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Profesyonel Saygı” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan)

%25,9 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,259$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

Arslantürk ve Ergen (2010), yaptıkları çalışmada, liderin etkinliği için, lider ile çalışanlar arası nitelikli ilişkinin çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Yüksek nitelikli lider ilişkilerinin hem gerekli hem de performansı teşvik ettiği gözlemlenmiştir

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Etki” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %12,6 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,126$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

İkili içinde yer alan üyelerin birbirlerine karşı besledikleri duygular, iş bağlantılı veya profesyonel değerlerden ziyade kişiler arası etkileşime, ilgiye dayanmaktadır. Lider ile üye arasındaki karşılıklı sempati, lider-üye etkileşiminin kurulması ve devam ettirilmesinde değişen oranlarda etkilidir (Yıldız ve ark. 2008).

Atan (2011), Isparta’da sağlık sektöründe yabancılaşma üzerine yaptığı çalışmada çalıştığı ekip ve lideri ile anlaşmazlık yaşayan hemşirelerin işe daha fazla yabancılaştıklarını belirtmektedirler.

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Bağlılık” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %11,2 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,112$; $p=0,005$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

Arslantürk ve Ergen (2010), yaptıkları çalışmada yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkinin değeri üzerinde yoğunlaşarak, bireysel amaçların lider üye ilişkilerini zayıflatacağını bulgulamışlardır. Araştırmacılara göre, yönetici ve çalışanların birbirleriyle ilişkilerinin kalitesi ve bağlılıkları çalışanların performansını ve liderlik etkinliğini arttıracaklarını belirtmektedirler.

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Katkı” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %17,3 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,173$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

Lider ve üye amaçları doğrultusunda her bir üyenin ortaya koyduğu iş bağlantılı çalışmanın algılanan düzeyi ve kalitesidir. İş bağlantılı çalışmanın değerlendirilmesinde önemli olan, ikiliden astın iş tanımının ötesinde işlerin yapılmasında veya

sorumlulukların alınmasında gösterdiği gayretin düzeyi ile amirin bu işlerin yapılması için sağladığı kaynaklar ve imkanların seviyesidir. Liderin verdiği görevleri daha iyi yaparak, liderin gözüne giren üye diğerlerine göre liderle daha kaliteli bir etkileşim içine girer. Burada yüksek kaliteden kastedilen lider ile üye arasında değerli kaynakların kullanımındaki paylaşımdır. Liderden daha fazla kaynak ve destek alan üyeler iş performanslarını arttırmaktadırlar. Ayrıca, liderleriyle yüksek kalitede etkileşim içinde olan üyeler normal iş sözleşmesinin gerektirdiğinin üzerinde iş veya görevleri yapmaktadırlar (Yıldız ve ark., 2008).

“Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Profesyonel Saygı” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %16,4 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,164$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 6.15).

Göksel ve Aydın (2012), yaptıkları çalışmada profesyonel saygıyı, izleyenlerin liderlerinin işini mükemmel olarak yaptığını düşünerek ona duydukları hayranlık, onun iş bilgisine ve yeteneğine olan güven derecesi olarak ele almaktadırlar.

Göksel ve Aydın (2012), yaptıkları çalışmada, etkin liderlik, lider ve izleyiciler, yüksek düzeyde güven, saygı ve yükümlülükle nitelendirilen değişim ilişkisini sürdürdükleri zaman meydana gelir. Liderler, izleyiciler ve örgütler için yüksek nitelikli ilişkilerin pozitif sonuçları, yüksek bir performans ve iştahını, üstle kurulan tatmin edici ilişkiler, yüksek verimlilik, işgören devir oranının azalması, motivasyon, güçlü bir örgütsel bağlılık ve pozitif rol algıları olarak ortaya çıkacağını belirtmektedirler.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.18).

Hastanelere göre dağılımlara baktığımızda daha yoğun ve sirkülasyonu fazla olan hastanelerde algılanan örgütsel destek algısı daha düşüktür.

Altınöz ve ark. (2013), yaptıkları çalışmada örgütsel destek algısının özellikle daha az çalışma süresine sahip olanlarda, daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan çalışma hayatına yeni girenlere örgütsel desteğin sağlanmasının verimliliği arttıracığı, iş kazalarının önleneyeceği ve işgören devir hızının azaltacağı öngörülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Bağlılık”, “Katki”, “Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.18, 6.19, 6.20, 6.21, 6.22).

Karcıoğlu ve Kahya (2011), çalışmalarında liderler ve üyeleri arasında kaliteli bir etkileşim söz konusu olmakla beraber, bu etkileşim her iki tarafın da birbiriyle etkin ve verimli bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.23).

Başaran (2008), yaptıkları çalışmada örgütün büyüklüğü ile işgörenin yaptığı işten memnuniyet duyması arasında negatif bir ilişki vardır. Örgüt büyüdükçe karmaşıklık artmakta ve bu da işgöreni yalnızlığa itmekte, işgörenin yaptığı işten doyum sağlayamamasına ve mutsuz, yabancılaşmış bir birey olmasına sebebiyet vermektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.24).

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Etki”, “Katki”, “Bağlılık” ve “Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.24).

Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.24).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Yaşı 36 ve üzeri olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, yaşı 25 ve üzeri olan ve yaşı 26 ile 35 yıl arasında olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.26).

Algılanan örgütsel destek de yaş gruplarını incelediğimizde yaş artıkça algılanan örgütsel desteğin arttığını görüyoruz. Genç yaşlarda iş değişimi, memnun olunmadığı takdirde meslek değişimi daha fazladır. Kurumlardan memnun olunmadığı takdirde iş değiştirme genellikle genç yaşlarda söz konusu olur. Çalışmamızda 36 yaş üstü hemşirelerin algılanan örgütsel destek algısı daha yüksek.

Altınöz ve ark. (2013), yaptıkları çalışmada çalışmalarında örgütsel destek algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Ortalamalara bakıldığında 26-30 yaş aralığında olanlar en fazla örgütsel destek algısına sahip çalışanlardır. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinin “Bağlılık”, “Katki”, Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.26).

Yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanı, yaşı 25 ve altı olan ve yaşı 26 ile 35 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyut puanı yaşı 25 ve altı olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Yaşı 25 ve altı olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanı yaşı 26 ile 35 arası olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Göksel ve Aydın (2012), yaptıkları çalışmada lider-üye etkileşimi düzeyinin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde 30–40 yaş arasındaki çalışanların lider-üye etkileşimi niteliklerinin yüksek olduğu ancak yaş ilerledikçe, bir başka deyişle, 41-50 yaş grubunda lider-üye etkileşimi düzeyinin düşmekte olduğu görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Uğurluoğlu ve ark. (2013), yaptıkları hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında katılımcıların yaş ve toplam çalışma sürelerinin artması kişisel başarı algılarını ve lider ile uyumlarını artırıp, tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır.

Yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçek puanı yaşı 25 ve altı olan hemşirelere ve yaşı 26 ile 35 olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçek puanlarına göre anlamlı düzeyde düşüktür.

Yetiş (2013), çalışmasında hemşirelerin yalnızca %21.7’si 33 yaş ve üzerinde bulunmuştur. Literatür yaş ortalaması yükseldikçe işe yabancılaşmanın, bununla beraber işten ayrılma niyetinin azaldığını belirtmiştir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Oruç (2004), yılında Kocaeli’de yaptığı çalışmada yaş hemşirelerde yabancılaşmayı etkileyen bir faktör olarak bulunmuş, yaş arttıkça işe yabancılaşma oranı artmıştır (Akataran: Yetiş, 2013). Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Abualrub ve ark. (2008) ve Ayhan (2006), yılında yaptığı çalışmalarda yaştan işe yabancılaşma oranını etkilemediği bulunmuştur (Akt. Yetiş, 2013). Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.28).

Altınöz ve ark. (2013), çalışmalarında örgütsel destek ve örgütsel bağlılık algısı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Nartgün ve Kalay (2014), öğretmenlerin örgüt içerisinde destek görme durumlarının cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı fark oluşturmadığı görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.28).

Kadın hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanı, erkek hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Etki alt boyutu; İş veya profesyonel değerlerden ziyade karşılıklı kişilerarası çekiciliğe dayanan, bireylerin karşılıklı ikili ilişki etkileşimleridir. Etki, kişisel tatmin edici bileşenlerde ve sonuçlarda (arkadaşlık gibi) görülebilir. Kadınlarda bağlılık, arkadaş ilişkileri ve duygusal davranma iş ortamında erkek çalışanlara göre daha fazladır (Şahin, 2011).

Uğurluoğlu ve ark. (2013), çalışmalarında kadın katılımcılar erkek. Katılımcılara göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığına ulaşmışlardır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.28).

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.29).

Altınöz ve ark. (2013), çalışmalarında örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.29).

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” ve “Katkı” alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır.

Evli hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” ve “Katkı” alt boyut puanı, bekar hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” ve “Katkı” alt boyut puanına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$) (Tablo 6.29).

Bekar hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan, evli hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puana göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Ergin'in 1995 yılında yaptığı çalışmada bekarlar arasında iş değiştirmeyi düşünenlerin evlilerden daha fazla olduğu ve yabancılaşma katsayılarının daha fazla olduğunu belirtmişlerdir (Aktaran: Yetiş, 2013). Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Lu ve arkadaşlarının 2002 yılında hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada medeni durum ile işe yabancılaşma arasında ilişki olduğu belirtilmiştir (Aktaran: Yetiş, 2013).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.30).

Altınöz ve ark. (2013), çalışmalarında eğitim seviyesi düşük olanların daha fazla örgütsel destek algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermemektedir.

Nartgün ve Kalay (2014), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında örgütsel destek ölçeğinde, eğitim düzeyleri değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Bağlılık”, “Katkı”, “Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.30).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.30).

Eğitim durumu yüksek lisans olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan, eğitim durumu lisans olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Karahan ve Ünsarın (2010), çalışmalarında yabancılaşmanın işten ayrılma eğilimi üzerine yaptığı çalışmada eğitim durumunun yabancılaşmayı etkilediği bulunmuş bu durumda eğitim düzeyi arttıkça beklentilerin artması ve kurumun bu beklentilere cevap verememesinde kaynaklandığı söylenebilir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Parsak (2010), çalışmasında üniversite çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada Malatya’da öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada eğitim durumu ve işe yabancılaşma

arasında bir fark bulunamamıştır. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.32).

Çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde yüksektir.

Vural ve ark. (2012), çalışmalarında hizmet yıllarına göre hemşirelerin memnuniyet puanları karşılaştırıldığında mesleğinin ilk 5 yılında olan grubun memnuniyet puanı daha düşük saptanmıştır. Toplam memnuniyet puanları, çalışma ortamında sözel veya fiziksel şiddet gören ve hizmet-içi eğitimlere katılmayan, kurumdan ayrılmayı düşünen, çalışma işleyişinde fikirlerinin alınmadığını düşünen gruplarda daha düşük saptanmıştır. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Altınöz ve ark. (2013), çalışmalarında örgütsel destek algısı ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit ederken, çalışma süresi genel olarak arttığında örgütsel desteğin azaldığı görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışma süresi 0-1 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma süresi 1-5 yıl arası ve çalışma süresi 5-10 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçek puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir

Altınöz ve ark. (2013), çalışmalarında örgütsel destek ile çalışma süresi arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışma süresi 1 yıldan daha az olanların örgütsel destek algısı en fazla olan çalışanlardır. Buradan kurum bünyesine yeni katılanların örgüt içerisine adaptasyonu için örgütsel desteğin sağlandığı görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Bağlılık”, “Katkı”, “Profesyonel Saygı” alt boyutlarında aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.32).

Çalışma süresi 0-1 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puan, çalışma yılı 1-5 yıl arası, çalışma yılı 5-10 yıl ve çalışma yılı 10 yıl üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşüktür.

Çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 0-1 yıl arası ve çalışma süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.32).

Çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 1-5 yıl arası ve çalışma süresi 5-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.32).

Çalışma süresi 0-1 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, çalışma süresi 1-5 yıl arası, çalışma süresi 5-10 yıl arası ve çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür (Tablo 6.32).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.32).

Çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, çalışma süresi 1-5 yıl arası ve çalışma süresi 5-10 yıl arası olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür (Tablo 6.32).

Parsak (2010), yaptığı çalışmada çalışma süresi ile işe yabancılaşma puanı arasında ilişki olmadığı görülmüştür. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Develioğlu ve Tekin’inin (2013), yılında yaptığı çalışmada çalışma süresinin yabancılaşma olgusu üzerinde etkili olduğunu bulmuş, yabancılaşmanın çalışma süresi kısa olanların çalışma süresi uzun olanlara oranla daha fazla yaşadığını bulmuştur. Bu durumu da çalışma süresi arttıkça çalışanların mesleklerine saygısının artmasında ve mesleğin hayat içerisinde kapsadığı alanın artmasından kaynaklandığı şeklinde değerlendirmiştir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.34).

Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 0-1 yıl arası olan hemşirelerin, kurumda çalışma süresi 5-10 yıl arası olan hemşirelerin ve kurumda çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlardan anlamlı düzeyde düşüktür.

Nartgün ve Kalay (2014), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel destek ölçeğinde, mesleki kıdem değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.34).

Kurumda çalışma süresi 5-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 0-1 yıl arası olan ve kurumda çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyutundan aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 0-1 yıl arası olan ve kurumda çalışma süresi 5-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresi 5-10 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 0-1 yıl arası olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür.

Kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin ve çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmazken, kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, kurumda çalışma süresi 10 yıldan fazla olan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre dikkat çekici düzeyde yüksektir (Tablo 6.34).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 6.36).

Sorumlu hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, servis hemşirelerinin, ameliyathane hemşirelerinin, yoğun bakım hemşirelerinin ve acil hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Pekdemir ve ark. (2013), çalışmalarında birey-örgüt uyumunun katılımcının açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifade ile, örgütleriyle uyumlu olan katılımcılar, yöneticilerinin kendilerini desteklediklerini düşünüyorlarsa, fikirlerini çekinmeden yöneticilerine ifade edebileceklerdir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.36).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır. Sorumlu hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyat hemşirelerinin, yoğun bakım hemşirelerinin ve acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.37).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık. Sorumlu hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyathane hemşireleri ve acil hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.37).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Sorumlu hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, ameliyathane hemşirelerinin ve yoğun bakım hemşirelerinin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.37).

Karakuş (2011), çalışmasında yönetici konumunda olan hemşirelerin daha fazla iş tatmini yaşadığını söyleyebiliriz. Terfi almanın hemşireler açısından öneme sahip olması, yöneticilerin bu konuda adil bir yönetim anlayışı gerçekleştirmesinin önemini ortaya koymaktadır. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır. Sorumlu hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, servis hemşireleri, ameliyathane hemşireleri, yoğun bakım hemşireleri, acil hemşireleri ve diğer hemşirelerin (Doğumhane, Diyaliz, Enfeksiyon, Eğitim) “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür (Tablo 6.36).

Fettahlıoğlu (2006), çalışmasında örgütlenme modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde hem özel işletmelerde hem de kamu sektöründe alt düzey çalışanlarının üst düzey çalışanlarına oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır. Gündüz çalışan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.38).

Karakuş (2011), çalışmalarında hemşirelik mesleği nöbet uygulaması ile birlikte çalışan kadının zamanının büyük bir kısmını almaktadır. Hemşirelerin işlerine çok fazla zaman ayırması, ailesi, eşi, çocukları, yakın çevresi ve kendi ile daha az ilgilenmesi demektir. Bu durumun geçici olmayıp, bir yaşam tarzı haline geldiğine inanan hemşirelerin farklı bir mesleğe özlem duydukları, seçtikleri mesleğe değer vermelerine rağmen hayal kırıklığı yaşadıkları varsayılabilir. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Katkı”, “Bağlılık” ve “Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır Gündüz çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Katkı”, “Bağlılık” ve “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” “Katkı”, “Bağlılık” ve “Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.38).

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır. Gündüz çalışan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar, vardiyalı çalışan hemşirelerin “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde düşüktür (Tablo 6.38).

Fettahlıoğlu (2006), çalışmasında özel işletmelerde çalışma koşullarını daha ağır olduğu, bu koşullarda çalışanların onlarda ise karşı yorgunluk, bıkkınlık isteksizlik, sahipsizlik gibi duygular oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Kadro durumu sözleşmeli kadro olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar, kadro durumu devlet memuru olan hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir (Tablo 6.39).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki”, “Bağlılık”, “Katkı” ve “Profesyonel Saygı” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kadro durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.39).

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.40).

Çalışmaya katılan hemşirelerin aylık kazanç durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 6.40).

Edith Fusillo (1994), Georgia Üniversitesinde yabancılaşma ve iş tatminini incelediği çalışmasında yabancılaşma ve gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur (Aktaran: Parsak, 2010). Çalışmamız bu çalışma sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %50,2'sinin 26 ile 35 yaş arasında, %51,3'ü ilde doğmuş, %55,5'i bekar iken, %44,5'i evli, %52,2'si lisans mezunudur. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %60,3'ünün aylık geliri 2500 TL ve altında, meslekte çalışma yılı 1,3 ay ile 33 yıl arasında değişmekte, kurumdaki çalışma yılı 1,7 ay ile 27 yıl arasında değişmekte, %11,3'ü sorumlu hemşire, %47'si (n=300) servis hemşiresi, %72,6'sı vardiyalı çalışmaktadır. Sağlık çalışanlarının %96,4'ünün kurumda çalışma kadrosu devlet memurudur.

- Algılanan örgütsel destek anketi (kurumun çalışana katkısı, çalışanı motivasyonu için destek, özel isteklere yardımcı olma, işten ayrılmaları engelleme, işi ilgi çekici hale getirme) 10 maddeden oluşmaktadır.
- Algılanan Örgütsel Destek Anketi iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $\alpha = 0,875$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir.
- Algılanan örgütsel destek anketi puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama $2,70 \pm 0,62$ puan olarak saptanmıştır.
- “Çalıştığım kurum kapansa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder” için 281 sağlık çalışanı “kararsızım” cevabı vermiş ($3,23 \pm 0,99$),
- “Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır” 223 sağlık çalışanı “katılmıyorum” cevabını vermiş ($2,21 \pm 1,04$).
- Lider üye etkileşim anketi (üstün çalışanını beğenmesi, arkadaş olarak görmesi, çalışanın üstünü savunması, desteklemesi, üstün çalışanı desteklemesi, motive etmesi, üstün çalışanın çalışmasını beğenmesi, takdir etmesi) 12 maddeden oluşmaktadır.
- Lider üye etkileşimi anketi “Etki”, “Bağlılık”, “Katkı” ve “Profesyonel Saygı” alt boyut puanları 1 ile 5 arasında değişmekte olup, “Etki” alt boyut puanı ortalama $3,71 \pm 0,79$ olarak, “Bağlılık” alt boyut puanı ortalama $3,03 \pm 0,82$ olarak, “Katkı” alt boyut puanı ortalama $2,94 \pm 0,98$ olarak ve “Profesyonel Saygı” alt puanı $3,65 \pm 0,83$ olarak saptanmıştır.

- Lider Üye Etkileşimi Anketi Alt Boyut Puanları Güvenilirlik Değeri, etki alt boyutu 0,897, bağlılık alt boyutu 0,771, katkı alt boyutu 0,882, profesyonel saygı 0,911 elde edilmiştir.
- İşe Yabancılaşma anketi (neden çalıştığını bilmiyorum, iş hayatı anlamsız işlerden ibaret, işle ilgili heyecanı kalmadığı, işi sadece para kazanmak amaçlı yaptığı) 8 maddeden oluşmaktadır.
- İşe Yabancılaşma Ölçeği iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında $\alpha = 0,846$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir.
- İşe yabancılaşma ölçeği anketi toplam puanı 1,00 ile 5,00 puan arasında değişmekte olup, ortalama $2,61 \pm 0,81$ olarak saptanmıştır.
- İşe yabancılaşma ölçeği cevaplarının güvenilirlik düzeylerine baktığımızda en yüksek puanı “çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor” maddesi $3,19 \pm 1,29$, en düşük güvenilirlik düzeyine baktığımızda ise “neden çalıştığını bilmiyorum” maddesi $1,95 \pm 1,05$ puanı almıştır.
- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Etki” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %22,4 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,224$; $p=0,001$; $p<0,01$).
- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Bağlılık” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %30,3 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,303$; $p=0,001$; $p<0,01$).
- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü (“Katkı” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %46,2 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,462$; $p=0,001$; $p<0,01$).
- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanları arasında pozitif yönlü

(“Profesyonel Saygı” alt boyut puanı arttıkça “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanı da artan) %25,9 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=0,259$; $p=0,001$; $p<0,01$).

- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Etki” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %12,6 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,126$; $p=0,001$; $p<0,01$).
- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Bağlılık” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %11,2 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,112$; $p=0,005$; $p<0,01$).
- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katkı” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Katkı” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %17,3 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,173$; $p=0,001$; $p<0,01$).
- “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyut puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Profesyonel Saygı” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %16,4 düzeyindeki zayıf ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,164$; $p=0,001$; $p<0,01$).
- “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeği puanlarıyla “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanları arasında negatif yönlü (“Algılanan Örgütsel Destek” alt boyut puanı arttıkça “İşe Yabancılaşma” ölçeği puanı azalan) %36,4 düzeyindeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($r=-0,364$; $p=0,001$; $p<0,01$).
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$).
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Etki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$).

- Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Bağlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,01$).
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Katki” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeği “Profesyonel Saygı” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin doğum yerlerine göre “Algılanan Örgütsel Destek” “Lider Üye Etkileşimi” alt boyutları ve “İşe Yabancılaşma” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Yaşı 36 ve üzeri olan hemşireler çalıştıkları kurumların destek algısını daha fazla hissetmektedir.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinde yaşı 36 üzeri olan hemşirelerin, yaşı 25 ve altı olan ve yaşı 26 ile 35 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksektir.
- “İşe yabancılaşma “ ölçeğinde yaş artıkça işe yabancılaşmanın düştüğü görülmüştür.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “Lider Üye Etkileşimi” ölçeğinde evli hemşirelerin lider üye etkileşim düzeyleri daha yüksek bulunmuştur
- Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “İşe Yabancılaşma” ölçeğinde bekar hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri evli hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur.

- Sağlık meslek liselerinden mezun hemşirelerin “işe yabancılaşma” düzeyleri eğitim durumları ön lisans ve yüksek lisans olan hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.
- Çalışma süreleri 0-1 yıl olan hemşirelerin 1-5 ve 5-10 yılları arasında çalışan hemşirelerden “algılanan örgütsel destek” düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.
- Çalışma süresileri 0-1 yıl olan hemşirelerin 1-5 ve 1-10 yılları arasında çalışan hemşirelerden “lider üye etkileşim” düzeyleri daha düşüktür. İşe yeni başlayan hemşirelerin üstleriyle etkileşim kurması zaman almaktadır.
- Çalışma süreleri 10 yıldan fazla olan hemşireler 1-5 ve 5-10 yılları arasında çalışan hemşirelerden “işe yabancılaşma” düzeyleri daha düşüktür.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre sorumlu hemşireler, servis hemşirelerinin, ameliyathane hemşirelerinin, yoğun bakım hemşirelerinin ve acil hemşirelerinin “Algılanan Örgütsel Destek” “lider üye etkileşim” “ölçeklerinden aldıkları puanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin yaptıkları işe göre göre sorumlu hemşireler, servis hemşirelerinden, ameliyathane hemşirelerinden, yoğun bakım hemşirelerinden ve acil hemşirelerinden daha az işe yabancılaştıkları görülüyor.
- Gündüz çalışan hemşireler vardiyalı çalışan hemşirelere göre kurumdan algıladıkları örgütsel destek ve lider üye etkileşimleri daha yüksektir.
- Gündüz çalışan hemşirelerin vardiyalı çalışan hemşirelere göre işe yabancılaşma oranları daha düşüktür.

Öneriler

- Kurumlar çalışanların başarılarını desteklemeli ve iş memnuniyetine önem vermelidirler.
- Kurumlar çalışanlarına rahat bir çalışma ortamı yaratmalıdırlar.
- Kurumlar, çalışanların alınan kararlara katılımını sağlayarak fikirlerine değer verildiğini hissettirmelidirler.
- Karar alma sürecinde adil ve tarafsız davranmaları ve onlara yeterli ve dürüst bir şekilde geribildirim sağlamalıdırlar.

- Kurumlar Çalışanların motivasyonu için motivasyon sağlayan araçlara önem verilmeli ve insan kaynakları yönetimi benimsenmelidir.
- Kurumlar çalışanların çalışma sürelerini düzenlemeli, verdikleri destek ile çalışanların yanında olduğunu hissettirmelidirler.
- Kurumlar çalışanların ücret dengesi sağlanmalı ve verilen ücret çalışanları tatmin edecek düzeyde olmalıdır. Böylelikle hem çalışanların motivasyon ve iş doyumları artmasına neden olacaktır.
- Liderler astlarının çalışmalarına destek olmalı, motivasyonu artırıcı faaliyetlerde bulunmalıdır.
- Liderler her astıyla farklı ilişkiler geliştirmeli, görev yetkilerini paylaşmalı, iletişime önem vermelidir.
- Lider astlarını çalışmalarından dolayı ödüllendirmeli, işi mümkün olduğunda ilgi çekici hale getirmelidir.
- Çalışanların yönetime katılması, iş zenginleştirme, iş dizaynı, iş genişletme, yabancılaşmayı önleyecek erken uyarı sistemleri, yabancılaşmanın ortadan kaldırılması için örgüt içerisinde yabancılaşma yönetimi biriminin kurulmalıdır.

9. KAYNAKLAR

Adıgüzül O., Özkan D., Tanrıverdi H. (2011) Mesleki Profesyonellik ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği. Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(2):237-259..

Altınöz M., Çöp S., Çakıroğlu D., Kervancı F., Nuray K. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1: 149-163.

Akyıldız H., Dulupçu M. (2003) Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (3): 27-48.

Atan A. (2011) Sağlık Sektöründe Yabancılaşma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Isparta, (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hayrettin Usul).

Aslan Ş, Özat M. (2009) Lider-Üye Etkileşiminin (LMX) Yöneticiye Duyulan Güven Düzeyine Etkisi. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,11(17): 96-116.

Aykan E. (2007) Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 22(1):123-137.

Aykut Göksel, A, Aydın B. (2012) Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2): 247-271.

Akın M. (2008) Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş /Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,25(2):141-170.

Akkoç İ., Çalışkan A., Turunç Ö. (2012) Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. Yönetim ve Ekonomi Dergisi,19(1): 104-135.

Aksu T, Güneri B. (2011) Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi. E-İnternational Journal Of Educational Research,2(4):1253-1284.

Akman Ş. (2012) Yabancılaşma ve Hukuk. Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi,2:108-115.

Akkoç İ, (2011) Grup ve Hiyerarşik Alt Kültürlerinin İş Performansına Etkisi: Lider –Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,3(2): 17-44.

Aykanat Z. (2010) Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hasan GÜL. Karaman.

Aytaç Ö. (2005) Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,15(2):319-348.

Aytaç Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,14(1):189-217.

Bahçecik N, Kuşaklı B. (2012) Yönetici Hemşirelerin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Liderlik Davranışları. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale. Hemşirelik Dergisi,20(2):112-119.

Öztürk H., Bahçecik N., Gürdoğan E. (2012) Hastanelere Göre Yönetici Hemşirelerin Liderlik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi. İstanbul üniversitesi florance Nigtingale Hemşirelik Dergisi,20(1): 17-25.

Bakan İ. (2008) Örgüt Kültürü” ve “Liderlik” Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. KMU İİBF Dergisi,10(14):13-40.

Bakan İ., Doğan İ. (2012) Hizmetkar Liderlik. Kahraman maraş sütçü imam üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi,12(5):1-12.

Banai M, Weisberg J. (2003) Alienation in state-owned and private companiesin Russia. Scand. J. Mgmt,19::359–383.

Banai M, Reisel W, Probst T. (2004). A Managerial And Personal Control Model:Predictions Of Work Alienation And Organizational Commitment İn Hungary. Journal Of International Management,10 (5):375–392.

Banai M, Reisel W. (2007) The İnfluence Of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A Six-Country İnvestigation. Journal of World Business,42(3):463–476.

Bekhet A, ElGuenidi M, Zauszniewski J. (2011) The Effects of Positive Cognitions on the Relationship between Alienation and Resourcefulness in Nursing Students in Egypt. Issues in Mental Health Nursing, 32:35–41.

Bernerth J, Walker H. (2007). Is Personality Associated With Perceptions Of LMX? An Empirical Study. Leadership & Organization Development Journal,28 (7) : 613-631.

Burke R. (2003) Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*,23(7):129-157.

Büyükbeşe T, Bakan İ. (2010) Liderlik “Türleri” ve “Güç Kaynakları”Na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,12(19): 73-84.

Bolat O. (2011) Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *Ege Akademik Bakış*,11(2):255 – 266.

Ceylan A, Şenyüz B. (2003) Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma – Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi :Sigorta Sektöründe Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*,12(44):57-62.

Çorbacıoğlu S, Üren S. (2012) Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,14(1):29-52.

Çetin Ş, Korkmaz M, Çakmakçı C. (2012) Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik ile Lider-Üye Etkileşiminin Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,18(1):7-36.

ChooiHwa A, Muhamad J, Ansari M, Canada A. (2009) Supervisor vs. Subordinate Perception on Leader-Member Exchange Quality: A Malaysian Perspective. *International Journal of Business and Management*,4 (7).

Darıyemez K. (2010) Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Ankara. (Tez Danışmanı:Prof. Dr. Tülay UĞUZMAN).

Deliveli Ö. (2010). Yönetimde Yeni Yönelimler Bağlamında Lider Yöneticilik. T. C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Aktel).

Demirel G, Ünal A. (2010) Meslek Yüksekokullarında Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Örgütsel Yabancılaşma Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Pınarhisar Myo Örneği, 5(1):1-12.

Demirel E. (2013) Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Destegin Aracılık Rolü. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1):220-241.

Develioğlu K, Tekin Ö. (2013) Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2):15-30.

Davies A and et al. (2011). Nurses' participation in personal knowledge transfer: the role of leader-member exchange (LMX) and structural empowerment. Journal of Nursing Management, 19:632-643.

Durcan N. (2007) Yabancılaşmanın İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, Yüksek Lisans Tezi, (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sevdâ Demirebilek).

Duygulu E, Çıraklar N, Mohan, Y. (2008). Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 6(6):14-32.

Duygulu S, Kublay G. (2008) Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi,1(15):1-15.

Dipietro R, Pizam A. (2012) Employee Alienation in the Quick Service Restaurant Industry. Journal of Hospitality & Tourism Research.32(1):22-39.

Ergün E, Arslantürk E. (2010) Karşılıklı Amaç Bağlılığı, Lider-Üye Etkileşimi ve Liderin Gücünün Takım Etkinliği Üzerine Etkileri. Toplum Bilimleri,1(3):147-176.

Ergun D. (2013) 100 Soruda Sosyoloji El Kitabı. İmge Kitabevi. 11. Baskı, ss:71-83. Ankara.

Emhan A., Kula S., Töngür A. (2013) Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak Yönetici desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama. H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,31(1):53-69.

Ergeneli, Azize, Sağlam Arı, Güler ve Metin, Selin, (2007), “Psychological Empowerment and Its Relationship To Trust in Immediate Managers”, Journal of Business Research, 60:41–49.

Erkuş A. (2011) Çok Boyutlu Lider-İzleyici Etkileşiminde Kişilik Özelliklerinin ve Güç Kaynaklarının Rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1):13-35.

Erjem Y. (2005) Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerinde Sosyolojik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,3(4):1-22.

Eryılmaz A., Burgaz B. (2011) Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Education and Science*,36(161):271-286.

Eisenberger R, Rhoades I. (2002) Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*,87(4):698–714.

Eser G. (2011) Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.,30(1):365-376.

Fettahlıoğlu T. (2006) Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,Kahramanmaraş. (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Adnan Çelik).

Han H., Bai Y. (2012) In Need Of Each Other: The Moderator Of Task Interdependence Between LMX Variability And Justice. *Journal of Nursing Management*. DOI: 10. 1111/jonm. 12009.

Giray D. (2013) İş Yeri Desteği: Örgüt, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları DesteğineGenel Bir Bakış. “İs, Guc” *Industrial Relations And Human Resources Journal*,15(3):65-81.

Göksel A, Aydın B. (2012) Lider –Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,17(2):247-271.

Göktürk İ, Günalan M. (2006). Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ. İ. B. F. Dergisi*,11:127-143

Gürboyoğlu J. (2009) Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.(Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tamer BOLAT).

Gümüştekin G, Öztemiz A. (2004) Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,23(14):61-85.

İbicioğlu H., Özmen İ., Taş S. (2009) Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,14(2):1-23.

İplik E., İplik F., Efeoğlu E. (2014) Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. International Journal of Economic and Administrative Studies, s:12.

Kahraman T. (2009) Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin İşgücü Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi,Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik AnaBilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,İstanbul. (Danışman: Doç. Dr. Nefise Bahçecik).

Kanter P, Ülker F. (2013) Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Nobel Yayıncılık.1(1):625-629.

Katrinli A., Atabay G., Gunay G., Guneri B. (2008) Leader–member exchange, organizational identification and the mediating role of job involvement for nurses. Journal of Advanced Nursing,64(4):354–362.

Karacaoğlu K, Arslan F (2013) Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Kayseri İmalat Sanayi Uygulaması. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,15(3):457-476.

Karakuş H. (2011) Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (2):46-57.

Karcıoğlu F., Kahya C. (2011) Lider Üye Etkileşimi ve Çatışma Yönetim Stili İlişkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. s:15(2): 337-352

Kasalak G., Aksu M. (2014) Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri,14(1): 115-133

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 Sur. International Journal of Nursing Studies,47(8):1292–1298.

Kaplan M. (2007) Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. (Tez Danışmanı:Yrd. Doç Dr. Melih Topaloğlu)

Kaplan M, Ögüt, A. (2012) Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler,17(1):387-401.

Karahan D, Ünsar S. (2010) Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,5(2):362-378.

Kaya U. (2013) Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Çalışma ve Toplum,3(1):1-16.

Kebapçı A., Akyolcu N. (2011) Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. Türkiye Acil Tıp Dergisi, 11(2):59-67.

Kılıç R., Keklik B. (2012) Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,14(2):147-160.

Kırılmaz S., Kırılmaz H. (2010) Transformasyonel Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatında Bir Araştırma. Türk İdare Dergisi. 469:119-138.

Kiraz S. (2011) Yabancılaşmanın Kökeni Üstüne. Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi), 12(2):147-169.

Koçel T. (2011) İşletme Yöneticiliği. Beta Yayınları. 13 baskı. İstanbul.

Kosa G, Özbek F. (2010) Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Destek ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistanda Banka İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,34:189-212.

Köksal E. (2010) Kurumsal Yabancılaşma, Polis Bilimleri Dergisi,12(2): 107-122.

Marx, Karl. (2003) Yabancılaşma. 2. Baskı, Sol yayınları. Ankara.

Mathumbu D., Dodd N. (2013) Perceived Organisational Support, Work Engagement and Organisational Citizenship Behaviour of Nurses at Victoria Hospital. J Psychology,4 (2):87-93.

Nartgün Ş., Kalay M. (2014) Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic,9(2).

Nayır F. (2014) “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,28(2): 89 – 106.

Ofluoğlu G, Büyükyılmaz O. (2008) Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. Kamu-İş,10(1): 113-144.

Osmanoğlu Ö. (2008) Yabancılaşma Üzerine. 3 Aylık Yaygın Sosyoloji Dergisi Sosyoloji Notları, 13(20):13-16.

Otrar M., Halaçoğlu B. (2011) Akademisyenlerde Mesleğe Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri . Bişkek-Kırgızistan: Türk-Kırgız Manas Üniversitesi,1-25.

Önderoğlu S. (2010) Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara . (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Selim Hovardaoglu).

Özdemir A. (2010) Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi,1:236-249.

Özbek F. (2011) Örgüt içerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,16(1):231-248.

Özutkan ve ark. (2007) Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme.

Özutkan H. (2006) Lider-Üye Etkileşim Modeli Çerçevesinde Yönetici-Ast Etkileşimi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme.

Özdevecioğlu M. (2003) Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt:18, sayı:2, ss:113 - 130.

Öztürk N, Akbulut Y. (2011) Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi. Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi. Cilt:10, s:1, ss:19-30.

Özkütük N., Orgun F., Sezer H., Çakan A. (2012) Hastanede Çalışan Hemşirelerin Vatandaşlık Düzeylerinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi. 28(2):1-22.

Öztürk H., Bahçecik N., Gürdoğan E. (2012) Hastanelere Göre Yönetici Hemşirelerin Liderlik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi. İstanbul Üniversitesi Florence Nigtingale Hemşirelik Dergisi, 20(1):1-18.

Patrick A., Laschinger H. (2006) The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers' role satisfaction. Journal of Nursing Management,14(2):13–22.

Pekdemir İ., Koçoğlu M., Gürkan G. (2013) Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: Mba Öğrencilerine. İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadî Enstitüsü Yönetim Dergisi Yönelik Bir Araştırma, S:25.

Polat M, Yavaş T. (2012) Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi. Eğitim ve Öğretim Araştırma Dergisi. C:1, s:2, 218-224.

Sarros J. ve Ark. (2002) Work Alienation and Organizational Leadership. British Journal of Management,13(2):285–304.

Sarpkaya A., Yılmaz S. (2009) Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. Uluslararası İnsan Bilimleri. Dergisi ,6(2):315-333.

Sezgül İ. (2010) Marx'ın Diyalektik-Tarihsel Materyalizmi ve Etik. Toplum Bilimleri Dergisi,4 (8): 231-244.

Şahin F. (2011) Liderüye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. Ege Akademik Bakış,11(2):277-288.

Şahin E, Terzioğlu Füsün. (2009). Kadın-Liderlik ve Hemşirelik. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi,25 (3):95-104.

Şimşek Ş ve ark. (2006) Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. Atatürk Üniversitesi İİBF.

Şimşek H, Balay R, Şimşek S. (2012) İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi,2(1):

Şirin, E. (2010) Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Dzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. BESBD, 4 (4). Konya.

Şişman, M. (2004). Öğretim Liderliği. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2. Baskı.

Sulu S., Ceylan A., Kaynak R., (2010) Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8):27-38.

Tayfun A., Çatır O. (2013) Örgütsel Sessizlik ve Çalışanların Performansları Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3):114-134.

Tengilimoğlu D, Yiğit A. (2005) Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(2):375-400.

Trybou J., Gemmel P., Pauwels Y., Henninck C., Clays E., (2013) The Impact Of Organizational Support and Leader–Member Exchange on The Work-Related Behaviour Of Nursing Professionals: The Moderating Effect Of Professional And Organizational Identification. *Journal of Advanced Nursing* 00 (00), 000–000. doi: 10. 1111/jan. 12201.

Turunç Ö, Çelik M. (2010) Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2):183-206,

Tutar H. (2010) İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.

Turunç Ö, Çelik M. (2010) Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1):209-232.

Turan M, Parlak G. (2011) Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi:: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,20(2):1-20.

Tükel İ. (2012) Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın “Dönüşüm” Romanının Bu Bağlamda Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi,1(2):34-49.

Türk Hemşireler Derneği. Türkiye’de hemşirelerin çalışma koşulları, Aralık 2008.

Tokgöz N. (2011) Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,6(2):363-387.

Thompson D. (2010) A Multi-Level Study of Nurse Leaders, Safety Climate and Care Outcomes. Dissertation.

Uysal A. (2008) Xx. Yüzyılda Yabancılaşma ve Sanat. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi,24(5):48-53.

Uysal Ş, Keklik B, Erdem R, Çelik R. (2010) Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Hacettepe sağlık idaresi dergisi, 15(1):25-57.

Ünal M. (2012) 21. Yy’da Değişim, Yönetim ve Liderlik. Beta Yayınları. 1. Baskı. İstanbul.

Vatan F., Argon G., Engin M., Bingir H., Çiçek A. (2012). Hemşirelerin Yönetmel Kararlara Katılımlarının İncelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi. S:28

Vural F., Dura A., Şükran F., Çiftçi S., Torun S., Patan R. (2012). Sağlık Çalışanlarında Memnuniyet, Kurumda Kalma ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi. C:1, S:3.

Yetiş Z. (2013) Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Serap Sökmen).

Yıldız ve ark. (2008) Lider-Üye Etkileşimine Çok Boyutlu Yaklaşım: Liden ve Maslyn'in Dört Boyutlu Lider-Üye Etkileşim Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerine Yönelik Görgül Bir Araştırma. Akademik İncelemeler Dergisi, 3 (1), 95-123.

Yılmaz H, Görmüş A. (2012) Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. Journal Of Yasar University.26(7):4483-4504.

Yılmaz H, Karahan A. (2010) Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi,17(2):145-158.

Yolaç S. (2011) Yöneticinin Algılanan Liderlik Tarzı İle Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşimin Rolü. İstanbul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 9(36):63-72.

10. EKLER

Ek 1: Anket Formu

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ

Araştırmada kullanılacak veri toplama araçları dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “kişisel bilgilerinizle” ilgili sorular, ikinci bölümde “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile ilgili sorular, üçüncü bölümde “Lider Üye Etkileşimi Ölçeği” ile ilgili sorular, dördüncü bölümde ise “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ile ilgili sorular yer almaktadır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak ve gizli tutulacaktır.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

T.C.
Haliç Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi
Aysun TÜZÜN

BÖLÜM 1

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun seçenekleri işaretleyiniz.

- 1) Doğum Yeriniz
 - 1 () İl
 - 2 () İlçe
 - 3 () Köy
 - 4 () Yurtdışı (Belirtiniz.....)
- 2) Yaşınız
Belirtiniz
- 3) Cinsiyetiniz
 - 1 () Kadın
 - 2 () Erkek
- 4) Medeni Durumunuz
 - 1 () Bekar
 - 2 () Evli

- 5) Eğitim Durumunuz
1 () Sağlık Meslek Lisesi
2 () Ön lisans
3 () Lisans
4 () Yüksek Lisans
5 () Doktora
6 () Diğer (Belirtiniz)
- 6) Kaç Yılında Mezun Oldunuz?
- 7) Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?
Belirtiniz
- 8) İş Yerindeki Yaptığınız İş Nedir?
1 () Bakım Hizmetleri Müdürü
2 () Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı
3 () Sorumlu Hemşire
4 () Servis Hemşiresi
5 () Poliklinik Hemşiresi
6 () Ameliyathane Hemşiresi
7 () Eğitim Hemşiresi
8 () Yoğun bakım hemşiresi
9 () Diğer (Belirtiniz)
- 9) Kurumdaki Çalışma Yılınız
Belirtiniz
- 10) Çalışma Şekliniz
1 () Gündüz
2 () Vardiyalı
3 () Diğer (Belirtiniz)
- 11) Kurumda Çalışma Kadronuz
1 () 657 Devlet memuru
2 () 4/B Sözleşmeli çalışan
3 () 4/A Sözleşmeli çalışan
- 12) Aylık Kazancınız
1 () 1000-1500 TL
2 () 1501-2000 TL
3 () 2001-2500 TL
4 () 2501-3000 TL
5 () 3001 ve üzeri TL

BÖLÜM 2

Bu bölümde algılanan örgütsel desteğe ilişkin bazı ifadeler yer verilmiştir. Aşağıdaki ifadeler katılma derecenizi belirtiniz. Lütfen bu bölümdeki ifadeler ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz.

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ					
Açıklama: Lütfen aşağıdaki ifadeleri şu an çalıştığınız kurumu düşünerek cevaplandırınız.					
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, kurumun başarısı için yaptığım bütün katkılara değer verilir.					
2. Çalıştığım kurum genel olarak iş memnuniyetime önem verir.					
3. Çalıştığım kurum kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur					
4. Çalıştığım kurum benim iyi olmama ve mutlu olmama önem verir.					
5. Çalıştığım kurumdan özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.					
6. Çalıştığım kurum çalışanlarına çok az ilgi gösterir.					
7. Çalıştığım kurumdan ayrılmaya karar verirsem kalmam için beni ikna etmeye çalışır.					
8. Çalıştığım kurum başarılarımdan dolayı gurur duyar.					
9. Çalıştığım kurum kapansa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.					
10. Çalıştığım kurum işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.					

BÖLÜM 3

Bu bölümde Lider Üye Etkileşimine ilişkin bazı ifadelere yer verilmiştir. Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz. Lütfen bu bölümdeki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz.

LİDERLİK ÜYE ETKİLEŞİMİ ÖLÇEĞİ					
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kişi olarak üstüm beni beğenir.					
2. Üstüm, insanların arkadaş olmak isteyeceği bir kişi olduğumu düşünür.					
3. Üstüm, benimle çalışmaktan memnundur.					
4. Konu hakkında tam bilgim olmasa bile, üstümün verdiği kararları savunurum.					
5. Başkaları tarafından eleştirildiğinde, üstümü savunurum.					
6. İstemediğim bir hata yaparsa, üstümü diğerlerine karşı savunurum.					
7. Üstümün sağladığı destek ve kaynaklar, olması gerekenden fazladır.					
8. Üstüm, işle ilgili hedeflerime ulaşmam için normalde olması gerekenden daha fazla çaba göstermektedir.					
9. Üstüm, gerektiğinde bana yardım etmek için çok çalışmayı sorun etmez.					
10. Üstüm, iş hakkındaki bilgi düzeyimi beğenir.					
11. Üstüm, iş hakkındaki bilgi ve yeteneklerime saygı duyar.					
12. Üstüm, mesleki becerimi takdir eder.					

BÖLÜM 4

Bu bölümde İşe Yabancılaşmaya ilişkin bazı ifadelere yer verilmiştir. Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz. Lütfen bu bölümdeki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz.

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ					
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Neden çalıştığımı bilmiyorum					
2. Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.					
3. Ne kadar çok çalışırsam çalışayım,hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum					
4. İşimle ilgili heyecan duymuyorum.					
5. Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok,çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.					
6. Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.					
7. Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.					
8. İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum.					

Ek 2 : T.C. Haliç Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu



**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

**SAYI : 29
KONU:**

13 /08 /2013

Sayın; Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK

Haliç Üniversitesi Etik Değerlendirme Kurulunca yapmış olduğunuz başvuru incelenmiş olup, danışmanı olduğunuz Aysun TÜZÜN'ün "*Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*" isimli araştırması kurulumuzun 18.07.2013 tarihli toplantısında etik yönden uygun olduğuna karar verilmiştir.
Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr.Önder ÖZKAZANÇ
Etik Kurul Başkanı

Ek 3: İstanbul İli Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği İzin Yazısı

iPad 12:43 1.269 / 2.121 Düz

 T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

Sayı : 35778018-770-3261
Konu: Aysun TÖZÜN'ün Araştırma İzni Hk.

28/01/2014

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
(Büyükdere Cad. No: 101 34394 Mecidiyeköy Şişli/İstanbul)

İlgi: 19/11/2013 tarih ve 421 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Aysun TÖZÜN'ün yüksek lisans tezi olarak hazırladığı "Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi" konulu araştırmasında kullanılmak üzere sağlık tesislerimizde yapacağı anket çalışması Bilimsel Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz tarafından incelenmiş olup 22/01/2014 tarihli alınan kararla anket çalışmasının talep ettiğiniz sağlık tesislerimizde yapılması uygun görülmüştür. Çalışmanın 28/01/2014 tarihinden itibaren 3 (üç) ay içerisinde tamamlanması ve bitiminde bir nüshasının tarafımıza iletilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Uz.Dr. E.Ersin ŞİMŞEK
Genel Sekreter a
İdari Hizmetler Başkanı

Gelen Evrak
Tarih: 03.02.14
Sayı: 88
Ek: -

Ek 4: İstanbul İli Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.02.2014-7426



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 77517973-770-
Konu : Araştırma Başvurunuz Hk.

SAYIN AYSUN TÜZÜN

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi Acil Servis Kadıköy / İstanbul

İlgi : Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünün 19.11.2013 tarihli ve 420 sayılı yazısı.

İlgi yazınız ile tarafımıza başvuruda bulunduğunuz "Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi" konulu araştırmayı Genel Sekreterliğimize bağlı Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Nisan 2014'e kadar yürütme talebiniz Genel Sekreterliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Uzm. Dr. Mehmet Emin ERTENÜ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı V.

E-5 Karayolu Üzeri İçerenköy 34752 Ataşehir - İSTANBUL
Telefon: 0216 578 78 78 Dahili: 7727 Faks: 0216 578 78 21
e-Posta: mustafa.yilmaz@jakb.gov.tr
Evrak Doğrulamak İçin : <http://www.ueh.gov.tr:805/envision/Dogrula/6P9EEK>

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Mustafa YILMAZ



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Sayfa 1 / 1

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı : Aysun
Soyadı : Tüzün
Doğ. Yeri : İstanbul
Doğ. Tar. : 14.09.1986
Uyruğu : T.C
TC Kim No : 14854575462
E-mail : aysuntuzun1@gmail.com
Telefon : 0530 457 82 01
Medeni Drm : Evli

EĞİTİM BİLGİLERİ

Mezun Olduğu Kurumun Adı

Lisans: Trakya Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu 2002-2006

Lise: Türkiye Emlak Bankası Ataşehir Lisesi 1999-2002

İŞ TECRÜBELERİ

Görevi Kurum Süre (Yıl)

1. Hemşire Florance Nigtingale Hastanesi 2006-2007
1. Hemşire Göztepe Eğitim Araştırma Hastanesi 2007-Halen

1. 12 Mayıs 2014 ‘Avrupa Birliği Perspektifinde Hemşirelik’ sempozyumu,
2. 15-16 Kasım 2013 ‘Örgütsel Davranış Kongresi’. Yayın adı: Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi:İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü.Yazarlar:Doç.Dr.Ahmet Erkuş ,Aysun TÜZÜN.
3. 05-06 Aralık 2013 İstanbul Üniversitesi Florance Nigtingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Yönetim Anabilim Dalı ‘1. Ulusal (Uluslararası Katılımlı)Hemşirelikte Yönetim Sempozyumu,
4. 30-31 Mayıs 1 Haziran 2013 ‘21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi’
5. 16 Mayıs 2013 İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ‘1. Hemşirelik Sempozyumu,
6. 27 Kasım 2013 İstanbul Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği ‘Çalışan Hakları ve Güvenliği Temalı 3. Hemşirelikte Etkililik Sempozyumu’
7. 27-28 Ekim 2011 ‘1. Ulusal Farklı Ortamlarda Büyüyen Çocuklar Sempozyumu’
8. 22-23 Mart 2011 T.C.S.B. Göztepe Eğitim Araştırma Hastanesi 4. Çocuk Sağlığı Günleri,
9. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi 11.03.2014-13.03.2014 Tarihleri Arasında ‘Tıp Hukuku Setifika Programı’ katılımı
10. Eczacıbaşı Sağlık Hizmetleri ‘Sandostatin Lar Enjeksiyonu Uygulama Eğitimi Sertifikası’
11. 24 Mart 2010 Tranining Certificate ‘İnfüzyon Sistemleri Bilgilendirme Eğitimi’ katılımı.

İngilizce Okuma :Orta

Yazma: Orta

Konuşma: Orta

Bilgisayar MS Office İyi

SPSS Orta

Özel ilgi Alanları Fotoğraf Çekmek,

Yeni yerler keşfetmek,

Kitap Okumak,

Günlük gazeteleri takip etmek,