



**T.C.**

**ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI  
HEMŞİRELİK YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ  
DOYUMUNA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN  
ARACILIK ROLÜ**

**YUSUF SARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. AYSUN TÜRE**

**Eskişehir-2022**





**T.C.**

**ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI  
HEMŞİRELİK YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**HEMŞİRELERDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ  
DOYUMUNA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN  
ARACILIK ROLÜ**

**YUSUF SARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. AYSUN TÜRE**

**Eskişehir-2022**

## ETİK BEYAN

Bu çalışmamdaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Doç. Dr. Aysun TÜRE danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Yusuf SARI

## ÖZET

**Başlık:** Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü.

**Amaç:** Bu araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı desende tasarlanmıştır. Araştırma örneklemini çalışan hemşireler arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen 383 hemşire oluşturmuştur. Veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, “Hemşire İş Doyumu Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile toplanmış, SPSS ve AMOS programı kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmada hemşirelerde “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” genel puan ortalamasının ( $3,06 \pm 0,79$ ) ortalama değerinin altında olduğu, “Hemşire İş Doyum Ölçeği” genel puan ortalamasının ( $3,36 \pm 0,57$ ) ortalama değerinin altında olduğu ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” genel puan ortalamasının ( $3,76 \pm 1,20$ ) ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı anlamlı derecede etkilediği, örgütsel bağlılığın iş doyumunu anlamlı derecede etkilediği ve algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kısmen üstlendiği tespit edilmiştir.

**Sonuç:** Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın kısmen aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, hemşirelik

## SUMMARY

**Title:** The Mediating Role of Organizational Commitment in the Effect of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction in Nurses.

**Aim:** This research was carried out to determine the mediating role of organizational commitment in the effect of perceived organizational support on job satisfaction among nurses working in a university hospital.

**Method:** The research was designed in descriptive design. The sample of the study consisted of 383 nurses selected by simple random method among working nurses. The data were collected with the "Personal Information Form", "Perceived Organizational Support Scale", "Nurse Job Satisfaction Scale", "Organizational Commitment Scale" and analyzed using SPSS and AMOS program.

**Results:** In the study, it was determined that the general point average of the "Perceived Organizational Support Scale" ( $3.06 \pm 0.79$ ) was below the average value, the general point average of the "Nurse Job Satisfaction Scale" ( $3.36 \pm 0.57$ ) was below the average value, the general point average of the "Organizational Commitment Scale" ( $3.76 \pm 1.20$ ) was below the average.

As a result of the analyzes, it was determined that the perceived organizational support of nurses significantly affects job satisfaction and organizational commitment, organizational commitment significantly affects job satisfaction, and organizational commitment partially plays a mediating role in the effect of perceived organizational support on job satisfaction.

**Conclusion:** It has been determined that organizational commitment partially plays a mediating role in the effect of perceived organizational support on job satisfaction in nurses.

**Key Words:** Perceived organizational support, job satisfaction, organizational commitment, nursing

# İÇİNDEKİLER

<b>KABUL ve ONAY SAYFASI.....</b>	<b>.....</b>
<b>ETİK BEYAN.....</b>	<b>.....</b>
<b>TEŞEKKÜR.....</b>	<b>.....</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>i</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>ii</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>iii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ.....</b>	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ.....</b>	<b>ix</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....</b>	<b>x</b>
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>4</b>
2.1. Algılanan Örgütsel Destek.....	4
2.1.1. Örgütsel Destek.....	4
2.1.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	4
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteği Açıklayan Teoriler.....	6
2.1.3.1. Sosyal Değişim Kuramı.....	6
2.1.3.2. Karşılıklılık Normu Kuramı.....	6
2.1.3.3. Örgütsel Destek Kuramı.....	7
2.1.3.4. Lider-Üye Değişimi Kuramı.....	7
2.1.4. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	8
2.1.4.1. Örgütsel Adalet.....	8
2.1.4.2. Yönetici Desteği.....	9
2.1.4.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları.....	9
2.1.4.4. Bireysel Faktörler.....	10
2.1.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	10
2.1.6. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek.....	11
2.2. İş Doyumu.....	14
2.2.1. İş Doyumu Kavramı.....	14
2.2.2. İş Doyumuyla İlgili Motivasyon Kuramları.....	15
2.2.2.1. Kapsam Teorileri.....	15
2.2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı.....	15

2.2.2.1.2. Frederick Herzberg'in Çift Faktör Teorisi .....	16
2.2.2.1.3. Clayton Alderfer'in Erg Teorisi .....	18
2.2.2.1.4. David Mc. Clelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi....	18
2.2.2.2. Süreç Teorileri .....	19
2.2.2.2.1. Davranış Şartlandırma Teorisi .....	19
2.2.2.2.2. Bekleyiş Teorileri .....	20
2.2.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi .....	20
2.2.2.2.4. Edwin Locke'un Amaç Teorisi.....	21
2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	21
2.2.3.1. Bireysel Faktörler .....	21
2.2.3.2. Örgütsel Faktörler .....	23
2.2.4. İş Doyumunun Sonuçları.....	24
2.2.5. Hemşirelikte İş Doyumu .....	25
2.3. Örgütsel Bağlılık.....	27
2.3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	27
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	29
2.3.2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	29
2.3.2.1.1. Kanter'in Sınıflandırması.....	29
2.3.2.1.2. Buchanan'ın Sınıflandırması.....	30
2.3.2.1.3. Etzioni'in Sınıflandırması.....	30
2.3.2.1.4. Wiener'in Sınıflandırması.....	30
2.3.2.1.5. Penley ve Gould'ın Sınıflandırması.....	30
2.3.2.1.6. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	31
2.3.2.1.7. Allen-Meyer Sınıflandırması.....	31
2.3.2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	32
2.3.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı .....	33
2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	33
2.3.3.1. Kişisel Faktörler.....	33
2.3.3.2. Örgütsel Faktörler.....	34
2.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	36
2.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	36
2.3.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	36

2.3.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık.....	36
2.3.4.3.Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	37
2.3.5. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık.....	37
2.4. Algılanan Örgütsel Destek, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler.....	40
2.4.1.Algılanan Örgütsel Destek ve İş Doyumu İlişkisi.....	40
2.4.2.Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	41
2.4.3. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	43
2.4.4. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü.....	44
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEMLER.....</b>	<b>45</b>
3.1. Araştırmanın Önemi, Amacı, Tipi ve Değişkenleri.....	45
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	45
3.1.2. Araştırmanın Önemi.....	45
3.1.3. Araştırmanın Tipi.....	45
3.1.4. Araştırmanın Değişkenleri.....	45
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı .....	46
3.3. Araştırma Modeli Ve Hipotezler.....	46
3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	49
3.5. Veri Toplama Araçları.....	50
3.6. Verilerin Analizi.....	52
3.7. Araştırmanın Etik Yönü.....	52
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	52
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>53</b>
4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı.....	53
4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Sonuçları .....	54
4.3. Değişkenler Arası İlişkiler .....	58
4.4. Hemşire İş Doyumunu Yordayan Bağımsız ve Aracı Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	59
4.5. Hipotez Test Sonuçları.....	75

<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>77</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>83</b>
<b>7. KAYNAKLAR DİZİNİ.....</b>	<b>85</b>
<b>8. EKLER DİZİNİ.....</b>	<b>127</b>
EK-1 Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu	
EK-2 Kişisel Bilgi Formu	
EK-3 Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	
EK-4 Hemşire İş Doyum Ölçeği	
EK-5 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	
EK-6 Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Kullanabilmek İçin Alınan İzin Yazısı	
EK-7 Araştırmanın Yapılması Planlanan Kurumlardan Alınan İzinler	
EK-8 Etik Kurul İzin Formu	
EK-9 Turnitin Raporu	
<b>9. ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>145</b>
<b>10. YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....</b>	<b>147</b>

## TABLULAR DİZİNİ

	Sayfa No
<b>Tablo 2.1.</b> Hijyen ve Motive Edici Faktörler.....	17
<b>Tablo 2.2.</b> Maslow, Alderfer ve Herzberg'in teorileri arasındaki ilişki.....	18
<b>Tablo 4.1.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	53
<b>Tablo 4.2.</b> Algılanan Örgütsel Destek Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	55
<b>Tablo 4.3.</b> Hemşire İş Doyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	55
<b>Tablo 4.4.</b> Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	57
<b>Tablo 4.5.</b> Verilere ilişkin Güvenirlik, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri.....	58
<b>Tablo 4.6.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık - İş İle İlgili Olumlu - Duygular).....	60
<b>Tablo 4.7.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık-Üstlerden Uygun Destek).....	61
<b>Tablo 4.8.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık- İş Yerinde Algılanan Önem).....	62
<b>Tablo 4.9.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık- Keyifli Çalışma Ortamı).....	63
<b>Tablo 4.10.</b> Toplam Doğrudan ve Dolaylı Etkiler (Duygusal Bağlılık (M).....	64
<b>Tablo 4.11.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık- İş İle İlgili Olumlu Duygular).....	65
<b>Tablo 4.12.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık- Üstlerden Uygun Destek).....	66

## TABLolar DİZİNİ (Devam Ediyor)

### Sayfa No

<b>Tablo 4.13.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık- İş Yerinde Algılanan Önem).....	67
<b>Tablo 4.14.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık- Keyifli Çalışma Ortamı).....	68
<b>Tablo 4.15.</b> Toplam Doğrudan ve Dolaylı Etkiler (Normatif bağlılık (M)).....	69
<b>Tablo 4.16.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı - İş İle İlgili Olumlu Duygular).....	70
<b>Tablo 4.17.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı-Üstlerden Uygun Destek).....	71
<b>Tablo 4.18.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı- İş Yerinde Algılanan Önem).....	72
<b>Tablo 4.19.</b> Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı-Keyifli Çalışma Ortamı).....	73
<b>Tablo 4.20.</b> Toplam Doğrudan ve Dolaylı Etkiler (Devam Bağlılığı (M)).....	74
<b>Tablo 4.21.</b> Hipotez Test Sonuçları.....	75

## ŞEKİLLER DİZİNİ

### Sayfa No

Şekil 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin piramit modeli.....	16
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	46
Şekil 3.2. Araştırma Modeli (Alt boyutlara ait hipotezler).....	46
Şekil 3.3. Araştırma Modeli (Alt boyutlar ait aracılık hipotezleri).....	47
Şekil 4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Test Sonucu (Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği).....	54
Şekil 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Test Sonucu (Hemşire İş Doyum Ölçeği).....	56
Şekil 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Test Sonucu (Örgütsel Bağlılık Ölçeği).....	57

## SİMGELER VE KISATLIMLAR DİZİNİ

**AMOS** : Analysis of Moment Structures

**BootLLCI**: Bootstrap sonuçlarının %95 güven aralığında alt limiti

**BootULCI**: Bootstrap sonuçlarının %95 güven aralığında üst limiti

**CFI** : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

**DFA** : Doğrulayıcı Faktör Analizi

**ERG** : Existence-Relatedness-Growth

**ICN** : Uluslararası Hemşireler Konseyi

**LLCI** : %95 güven aralığında alt sınır (Bootstrap örneklem büyüklüğü= 5000)

**RMSEA** : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

**SPSS** : Statistical Package for Social Sciences

**SRMR** : Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**TLI** : Turker-Lewis İndeksi

**ULCI** : %95 güven aralığında üst sınır (Bootstrap örneklem büyüklüğü= 5000)

**X<sup>2</sup>/SD** : Ki kare Serbestlik Derecesi Oranı

## 1.GİRİŞ

Sağlık organizasyonları, niteliği gereği birçok sağlık profesyonelinin bünyesinde barındıran, birçok meslekle uygulamaya dayalı hizmet sunan ve odak noktası insan sağlığı olan bir hizmet alanıdır. Bu karmaşık yapının bir bütün olarak hareket etmesi ve toplumun sağlık ihtiyacına cevap verebilmesi için sağlık organizasyonlarının bazı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Ekip ruhuna önem veren, çalışanları için arkasında bir güç olarak nitelendirilen ve her çalışanın refahını önemseyen bir yapıda olan bir organizasyon, sunduğu hizmetin kalitesinde olumlu sonuçlara sahip olmakta ve bu sonuçlar organizasyonu rekabetçi ortamda bir adım öteye taşımaktadır.

Algılanan örgütsel destek kavramı, kurumun çalışana yönelik işle ilgili (iş performansı, önerilerine, hatalarına vb.) veya işten bağımsız bazı özel sorunlarına yönelik yaklaşımında, çalışan üzerinde oluşan tüm duygu ve düşünceleri içermektedir (Vieira-dos Santos & Gonçaves 2018). Çalışan üzerinde oluşan destek algısı ile çalışanın kuruma karşı birçok olumlu tutum ve davranışa (işe vaktinde gelme, işine sahip çıkma/sarılma, değişime ayak uydurma vb.) sahip olmasını sağlamaktadır. Kurumun çalışana tarafından görülen bu olumlu tutum ve davranışlar, kurumsal başarı ve performansa yansdığından, kurumsal amaç ve hedefler doğrultusunda önemli bir faktör olarak belirtilmektedir (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001).

Sağlık organizasyonlarında ekibin önemli bir üyesi olan hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek olması ile sunulan hizmetin niteliğinde artma, hemşirelerin kuruma karşı olan olumlu tutum ve davranışları geliştirmesi, kuruma karşı sadakat ve hemşirelerin hata yapma olasılıklarının düşmesine kadar birçok fayda sağladığı görülmektedir (Bobbio, Bellan & Manganelli, 2012; Bal & Eren, 2015; Singh & Malhotra, 2015). Her çalışan, iş ve işle ilgili durumlar karşısında birtakım duygu ve düşüncelere sahip olmaktadır. Bu durumu etkileyen ve şekillendiren önemli bir kavram olan iş doyumunu, çalışanın işle ilgili memnuniyetini yansıtan bir bütündür (Erdirençelebi & Ertürk, 2018). Çalışanın bu konuda sahip olduğu tutum ve davranışları etkileyen birçok faktör (başarı, takdir edilme, terfi, çalışma koşulları, ücret, çalışma ortamında kurulan ilişkiler vb.) bulunmaktadır (Kanbur, 2018). İş doyumunun yakalaması, kurumların çalışanlarından iş performansında beklentilerini karşılamada önemli rol oynamaktadır (Sökmen, 2013; Park & Cho, 2020). Bu kavram,

çalışanın duygu ve düşüncelerinin olumlu olmasına, bu duygu ve düşünceler de olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine, bu tutum ve davranışların da kurumsal başarı ve sunulan hizmetin niteliğinin artmasında ve sonucunda zincirleme olarak pozitif çıktılar veren bir süreç olarak ifade edilmektedir (Roberts-Turner vd., 2014; Chatterjee, 2016; Park & Cho, 2020).

İş doyumunu kavramını, sağlık organizasyonları için hizmetin niteliğine doğrudan ya da dolaylı olarak yansımaktadır. Bir hemşirenin sunduğu hizmetin kalitesini doğrudan iş doyumunu arttırabilirken (Plevová, Zeleníková, Jarošová & Janíková, 2021), bir yönetici hemşirenin birlikte çalıştığı hemşireler üzerindeki etkisi, iletişimi ve bilgi paylaşım düzeyi de iş doyumunu etkilemekte ve bu doğrultuda hizmet kalitesine yansımaktadır (López-Ibort, Cañete-Lairla, Gil-Lacruz, Gil-Lacruz & Antoñanzas-Lombarte, 2021). Ülkemizde hemşirelerin iş doyumlarına yönelik yapılmış literatürdeki çalışmalar, genellikle düzeyin orta ve düşük seviye olduğunu ortaya koymaktadır (Aksoy & Pola, 2013; Aytakin & Kurt, 2014; Tilev & Beydağ, 2014; Yüksel-kaçan vd., 2016). Ülkemiz sınırları dışında da sonucun benzer olduğu ve iş doyum düzeylerinin orta ve düşük düzeyde kaldığı görülmektedir (Mehrdad, Izadi & Poryaghoub, 2013; Ayalew & Workineh, 2017; Meng vd., 2018; Sokhanvar, Kakemam, Chegini & Sarbakhsh, 2018; Lin vd., 2019; Ouyang, Zhou, Xiong, Wang & Redding, 2019; Fronteira, Jesus & Dussault, 2020; Kalinowska & Marcinowicz, 2020; Javanmardnejad vd., 2021).

Kurumlar için bir diğer önemli kavram olan örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgüte karşı duyduğu aidiyet duygusu olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılığa sahip bir çalışan, kurumun hedef ve değerleriyle sahip olduğu bireysel değerleri bütünleştirerek, örgütünü benimsemekte, örgütüne karşı yararlı ve verimli olmayı amaçlayan, işinden memnun olan ve işine sarılan, iş performansını arttıran tutum ve davranışlar sergilemektedir (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020; Hakami, Almutairi, AlOtaibi, AlOtaibi & Al Battal, 2020). Sağlık organizasyonları için bir hemşirenin örgütüne olan bağlılığı, organizasyon için önemlidir. Bu kavramla ilgili ülkemizde ve Dünya’da yapılan araştırmalar incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta ve düşük seviyede olduğu görülmektedir (Şahin & Sevinç, 2012; Chang, 2014; Karami, 2017; Nunes & Gaspar, 2017; Al-Haroon & Al-Qahtani,

2020; López-Ibort, González-de la Cuesta, Antoñanzas-Lombarte, & Gascón-Catalán, 2020; Ten Hoeve, Brouwer & Kunnen, 2020; Torkaman, Heydari & Torabizadeh, 2020).

Literatür incelendiğinde, hemşirelerin algılanan örgütsel destek ve iş doyumları arasındaki olumlu yönde ilişki (Shao, Zhang, & Chen, 2016; Chevalier vd., 2017; Şerif, Ahadzadeh, & Nia, 2018), algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki olumlu yönde ilişki (Gutierrez, Candela & Carver, 2012; Havaei, Dahinten & MacPhee, 2015; Zhao, Feng & Zhao, 2015; Battistelli Galletta, Vandenberghe & Odoardi, 2016; Gupta, Agarwal & Khatri, 2016; Shao vd., 2016; Chevalier vd, 2017; Sharif, Ahadzadeh, & Nia, 2018; Liu vd., 2018; De Regge, Van Baelen, Aerens, Deweer & Trybou, 2020), iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile olumlu yönde ilişkilerin bulunduğunu gösteren çalışmalara ulaşılmaktadır (Lu vd., 2012; Top, 2013; Tilev & Beydağ, 2014; Veličković vd., 2014; Hsu, Wang, Lin, Shih & Lin, 2015; Eskandari, Siahkali, Shoghli, Pazargadi & Tafreshi, 2017; Pereira, Veloso, Silva, & Costa, 2017; Kim, Geun, Choi & Lee, 2017; Gider, Aktepe & Top, 2019; Adeniji vd, 2019; İntepeler vd., 2019; Lin vd., 2020).

Bu araştırmada, sağlık alanında faaliyet gösteren hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna olan etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü detaylı bir şekilde araştırılmıştır. Sağlık organizasyonlarının kurumsal başarılarının sağlanmasında algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarının ayrı ayrı önemi, bu konunun da bütün olarak önemini arttırmaktadır. Her kavramın birbiriyle olan ikili ve pozitif yönlü ilişkisi, örgütsel bağlılığın aracılık rolünü üstlenebileceği konusunda güçlü işaretler vermektedir. Ayrıca üç kavram arasında yapılan çalışmaların sınırlı olması, araştırmanın başlangıcını oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılığın, algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisine nasıl etkilediği ve aracılık rolünün olup olmadığı tam olarak açıklığa kavuşturulduğunda, yönetimsel hedeflere daha kolay ulaşılabileceği düşünülmüştür.

Bu çalışmanın literatüre ve kurumların başarısı için katkı sağlaması ve yapılacak benzer çalışmalar için rehber olması beklenmektedir. Bu çalışma, hemşirelik literatüründe ilk defa algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün hemşireler üzerinde incelenmesini hedeflenmiştir.

## **2. GENEL BİLGİLER**

### **2.1. Algılanan Örgütsel Destek**

#### **2.1.1. Örgütsel destek**

Örgütsel destek kavramı, organizasyonların faaliyetlerini yürütmesine yönelik çalışanlara çeşitli fırsatlar (kaynak, takviye, teşvik vb.) sunarak örgüt başarısında kilit rol oynamaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1987, Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Çalışanın örgütsel faaliyetlerinin örgüte katkısı ve bu katkı örgüt tarafından önemsenmesi, çalışanın mutluluğunun gözetilmesi, çalışanın da bu durumu algılama tarzı örgütsel desteği oluşturmaktadır (Ring, 2011; Kasalak ve Aksu, 2014). Çalışan bireyler örgütünden destek ve değer görmeyi, bu duyguyu hissetme ihtiyacı duymaktadır. İnsan kaynakları çerçevesinden bakıldığında, çalışan ihtiyacının karşılanması da bu konuda önemlidir (DeConinck, 2010). Örgütsel destek, çalışanın yalnızca örgütten kazandıklarıyla kalmayıp, çalışanı örgüte bağlayan ve bağlılığın örgüt tarafından da sağlandığını gösteren güvendir (Shaffer, Harrison, Gilley & Luk, 2001). Örgütten aldığı destekle çalışan bireylerin, işlerinde daha başarılı oldukları görülmektedir (Aykan, 2007).

Her çalışanın örgütten çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Beklentilerin niteliği ve örgüt tarafından karşılanıp karşılanmaması da örgütsel destek algısının düzeyinde belirleyici olmaktadır (Polat & Aktop, 2010). Çalışma ortamında örgütsel desteği sunabilmesi için bazı özelliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlar; çalışanların iş performansına yönelik ödüllendirmesi, onay ve takdir edilmesi, iş güvenliklerinin sağlanması, örgütün çalışanlarına adaletli davranması, örgüt içi kişiler arası ilişkilerin gelişmiş olması, çalışan memnuniyetinin önemsenmesi, örgütsel başarıların tüm çalışanlar ile paylaşılması, çalışanların yönetsel kararlara katılımı ve çalışanların rol ve kimliklerinin örgütle birlikte tamamlanması olarak belirtilmektedir (Eisenberger vd. 1986; Rhoades & Eisenberger 2002; Eisenberger, Jones, Aselage & Sucharski, 2004; Al\_Homayan, Mohd Shamsudin, Subramaniam & Islam, 2013).

#### **2.1.2. Algılanan örgütsel destek kavramı**

Algı, duyu organlarının ürettiği verileri işleme ve yorumlama sürecinden oluşmaktadır. Süreç, insanların çevresindeki çeşitli uyarıları anlamlandırmayı içermektedir (Arkonaç, 1998). Algı, bireyin çevresindeki olayları anlamlandırma ve

tanımlama çabasıdır (Gökdağ, 2004). Uyarılardan alınan duyuşsal veriler (görme, duyma, koklama, tatma gibi), anlamlı bir bütüne dönüşmesi için bir araya getirilip anlama ya da yoruma kavuşturulmaktadır (Eren, 2017). Bu süreç de algılama olarak tanımlanmaktadır (Eren 2019).

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın örgüt içi katılımına ve iyiliğini önemşediğini yansıtan algılardan oluşmakta ve çalışan da örgütün bu hamlelerinin gönülden geldiğini hissetmektedir (Eisenberger vd., 1986; Akt. Turunç & Çelik, 2010). Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte olan bağılılıkları ve örgütsel hedeflere ulaşma konularında çalışanların üzerine düşen sorumluluk duygusunun artırılmasında önemli rol oynamaktadır (Eisenberger vd., 1986).

Algılanan örgütsel destek, çalışan tarafından örgütün çalışanlar hakkındaki farkındalığına (iş performansı, öneri, şikâyet ve diğere özel sorunlar gibi) yönelik düşünceleridir (Shore & Wayne, 1993). Çalışanların çalıştıkları kuruma olan katkıları, bireysel refah durumlarını değerlendirmeleri ve iş arkadaşlarına zor ve stresli durumlarda destek vermeyi isteyip istememesi, bu isteklilik düzeyi algılanan örgütsel destekle ilgilidir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Çalışanların ihtiyaçları, örgüte karşı sergiledikleri iş performansının farkındalığı, örgüte katkılarının göz ardı edilmeyip değer görmesi, çalışanların örgütle ilgili davranış ve tutumunu şekillendirmektedir. Çalışanlar için tutum ve davranışlar, bütünüyle algılanan örgütsel desteğı oluşturmaktadır (Nayır, 2013).

Algılanan örgütsel destek, çalışan faaliyetlerinin örgüte sunduğı faydanın örgüt tarafından önemsenmesine ve önemin çalışan tarafından ne kadar algılandığı ile ilgilidir (Kaplan & Öğüt, 2012; Demirel, 2013). Algılanan örgütsel destek, çalışanın algısını, örgütün refahı ve hedeflerine yönelik oluşan sorumluluk duygusu oluşturmaktadır (Vieira-dos Santos & Gonçalves 2018). Algılanan örgütsel desteğın yüksek olmasıyla çalışanların, işe devamlılık, iş performansının artması, değışime açık olma ve örgüt bilincinin daha yüksek olduğı görülmekte, organizasyonlar için de bu pozitif çıktılar, algılanan örgütsel desteğın organizasyonlar için önemini yansıtmaktadır.

### **2.1.3. Algılanan örgütsel desteği açıklayan teoriler**

#### **2.1.3.1. Sosyal değişim kuramı**

Sosyal değişim teorisi, temellerini 1960'lı yıllarda oluşturarak, Blau (1964) tarafından geliştirilerek sosyal değişimlerdeki ilişki normlarının incelenmesi ve açıklanması için öne sürülmüştür (Blau, 1964). Bu teori, örgüt içerisinde işveren-çalışan arasındaki sosyal alışverişi açıklayan teori niteliğinde olmasıyla anahtar rolü üstlenmektedir (Anafarta, 2015). Sosyal değişim teorisi, örgüt ve çalışan arasındaki fayda değişimidir (Eisenberger vd, 2002).

Sosyal değişim teorisi, bir insanın pozitif tutum ve davranış karşısında, buna yanıt olarak kendisinin de benzer tutum ve davranışı göstermesi zorunluluğu hissettiğini savunmaktadır (Çetin & Şentürk, 2016). Bir kişiyi, başkalarının olumlu olduğunu düşündüğü eylemlere olumlu yanıt vermeye zorlayan, sosyal değişim teorisine dayanan bir karşılıklılık normu vardır (Eisenberger, Cummings, Armeli & Lynch, 1997). Toplumsal değişimlerin gerçekleştiği bir ortamda, kültür önemli bir belirleyici olmaktadır. Kültürel farklılıklar, örgüt ile çalışanlar arasındaki sosyal iletişime ve birbirleriyle kurdukları iletişim ilişkilerine yansımaktadır. İnsanlar arasındaki sosyal iletişim bir kültürden diğerine değişebilmektedir. (Aydın, 2017).

#### **2.1.3.2. Karşılıklılık normu kuramı**

Karşılıklılık teorisine göre, örgüt ile çalışanları arasındaki ilişkide her iki taraf da birbirini etkileyecektir. Bireyler, kendilerine olumlu davranışlara karşı olumlu eylemlerde bulunmakla yükümlü hissetmektedir (Gouldner, 1960). Bu norma göre birey kimden yardım aldıysa ona karşı yardım etmeyi bir sorumluluk olarak görmektedir (Salahieh, 2015). Karşılıklılık normu iki zorunluluğu bünyesinde barındırmaktadır. Birey, yardım gördüğü kişiye yardım etmeli ve bu kişiye zarar verici davranışlardan uzak durmalıdır (Gouldner, 1960).

İş atmosferinde olumlu davranışların ve tutumların olması, çalışana destek olarak yansımaktadır. Bu yansımanın ışığında çalışan kendini örgüte karşı sorumluluk ve öz gelişimini sürdürmek için gerekli motivasyonu bulacaktır. Böylece hem örgüt hem de çalışan için kazanç sağlanacaktır (Levinson, 1965). Kazanç aynı zamanda her iki taraf için de gelişim ve yaşamını devam ettirme konusunda ortak noktayı oluşturmaktadır (Levinson, 1965). Bu normu çalışanların bireysel özellikleri, örgüt özellikleri ve

dönemin koşulları etkilemekte ve farklılıklar gösterebilmektedir (Düşükcan, Demirel, & Sezgin, 2019).

#### **2.1.3.3. Örgütsel destek kuramı**

Örgütsel destek teorisi, kapsam olarak algılanan örgütsel desteğin ilerleyişini, yapısını ve neticelerini açıklamaktadır (Shanock & Eisenberger, 2006). Bu teoriye göre örgütün çalışana sağladığı kaynaklar (maaş, eğitim, terfi, ikramiye gibi) sayesinde çalışanlarda işi ve örgütüyle ilgili olumlu çıktılar oluşmaktadır (Michael, Evans, Jansen & Haight, 2005).

Çalışan bireyler, çalıştıkları örgütü yaşayan bir varlık olarak kabul etmek isterler (Levinson, 1995). Örgütlerin çalışanlar ve işe devamlılık konusunda oluşturdukları politika ve normları düzenlemesinde etkili olan kişilerin faaliyetleri üzerinde güçleri bulunmaktadır (Shanock & Eisenberger, 2006). Çalışanlar, algıladıkları örgütsel desteği somutlaşmış gösterge olarak örgüte tutum ve davranış bütünü olarak sergilemektedir (Çakar & Yıldız, 2009). İş atmosferinin koşullarının elverişli olması, çalışanlar üzerinde örgütsel destek algısının da artmasına katkı sağlamaktadır (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997; Giray, 2013).

#### **2.1.3.4. Lider-üye etkileşimi kuramı**

Lider-üye etkileşim teorisinin temelleri, Dansereau, Graen ve Haga tarafından 1975 yılında ileri sürülen dikey ikili bağlantı modeliyle ortaya atılmıştır (Dienesch & Liden, 1986). Dikey ikili bağlantı modeli, ast-üst arasında ki ilişkiyle temellenmekte ve lider, astına yönelik tek bir davranış tarzı sergilemek yerine, geliştirdiği ilişkiyi göz önünde bulundurarak hareket etmektedir. Çalışanlar ve üstleri arasında iletişim, ortaya bir etkileşimin çıkmasına aracı olmaktadır (Katrinli, Atabay, Gunay & Guneri, 2008). Bir lider bazı çalışanlar ile zayıf iletişime sahipken, diğer çalışanlarla açık ve güvenilir ilişkiler geliştirebilmektedir (Lunenburg, 2010).

Lider-üye etkileşimi, liderlerin çalışanlarıyla (astlarıyla) aynı düzeyde etkileşime sahip olmadığını ileri sürmektedir (Karcıoğlu & Kahya, 2011). Lider-Üye Etkileşimi kuramı, geleneksel liderlik yaklaşımlarından bu açıdan ayrılmaktadır. Bu kuram lider ve çalışan (ast) arasında ikili ilişkinin ayrı ayrı incelenmesini esas almaktadır (Dansereau vd, 1975; Graen & Uhl-Bien, 1995; Gerstner & Day, 1997; Breukelen, Schyns & Le Blanc, 2006).

Lider-üye etkileşimi; yönetici ve çalışan arasındaki ilişki, çalışanın örgütsel tutum ve davranışı, iş performansı gibi dinamikler tarafından şekillendiğini ve lider-üye arasındaki ilişkinin farklı olduğu konusuna odaklanmaktadır (Akkoc, Çalışkan & Turunç, 2012). Lider-üye etkileşim teorisi böylece ast-üst ilişkisini daha yoğun şekilde gözden geçirmekte ve bu özelliğiyle de diğer geleneksel liderlik modellerinden farklılaşmaktadır. Lider-üye etkileşimi, ast-üst arasında ki ilişkinin niteliğinin, seviyesinin ve kalitesinin incelemesini kapsamaktadır (Ergün & Arslantürk, 2010). Bu kurama göre lider, her çalışanla aynı düzeyde etkileşime geçmediğinden liderlik tarzını da her çalışana özel olarak farklı boyutta yansıtacaktır (Göksel & Aydın, 2012).

Lider-üye etkileşimin düzeyinin yüksek olması, çalışanların öz gelişimleri, örgütsel güven ve algıladıkları örgütsel desteğin de atmasını sağlamaktadır (Şen & Yaşlıoğlu, 2010). Çalışanın yöneticisiyle yakaladığı bu tür güçlü ilişkiler, çalışanın yönetim desteğini daha fazla algılamasına katkı sağlayacaktır (Nayır, 2013).

#### **2.1.4. Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler**

##### **2.1.4.1. Örgütsel adalet**

Türk Dil Kurumu (TDK) adalet kelimesini; “Hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme” olarak tanımlamaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içerisindeki açıklık ve hakkaniyet ile ilgili algıları olarak tanımlanmaktadır (Greenberg, 1990, akt. Ökten, 2015). Örgütsel adaleti, çalışanların örgütsel planlama ve süreçlerin ve politikaların (görev dağılımı, maaşlar, çalışma saatleri, ödüller, terfiler, fiziksel çevre şartlar) eşit ve adil bir şekilde uygulanması konusundaki görüşleri oluşturmaktadır (Öztaş & Baştaş, 2012).

Örgütsel adalet, örgütsel desteğin oluşması ve gelişmesinde önemli yere sahip olan bir faktör olarak görülmektedir (Moorman, Blakely & Niehoff, 1998; Rhoades & Eisenberger, 2002). Saunders ve Thornhill (2003), adalet kavramını, çalışanların örgütlerine olan güven ve güven konusunda nasıl hissettiklerini açıklayan bir çerçevede açıklamaktadır (Saunders & Thornhill, 2003).

Çakar ve Yıldız (2009)'ın yaptığı bir çalışmada, örgüt çalışanlarına adil, eşit ve şeffaf davrandığında çalışanların örgüte olan güven duygusunun artacağına ve çalışanların örgütsel destek duygularının da olumlu etkileneceğine dikkat çekmişlerdir (Çakar & Yıldız, 2009). Tersine, örgütte çalışanlar arasında oluşmuş eşitsizlik,

yöneticilerin çalışanlara ücret ve ödüller adil bir şekilde dağıtmaması sonucunda çalışanlar bu durumun fark etmeleri durumunda, örgütün adalet anlayışına karşı düşünceleri olumsuz yönde etkilenmekte ve tutumlarında negatif değişiklikler görülmektedir (Altaş & Çekmecelioğlu, 2015).

#### **2.1.4.2. Yönetici desteği**

Örgüt yöneticileri, çalışanlar hakkında düşüncelerini bireysel ve örgütsel hedeflerine yönelik uygulamaları, ödül ve cezaları belirleyici olarak kullanmaktadır (Güney, 2007). Yöneticilerin çalışanlardan beklentileri yalnızca iş boyutuyla kalmayıp, çalışanların sorunları da önemlidir (Taşçı & Eroğlu, 2008). Çünkü yöneticinin desteği, çalışana göre örgütten aldığı destek olarak ifade edilmektedir (Emhan, Kula & Töngür, 2013).

Çalışanların örgüt yöneticilerinden aldığı övgü, mesaj ve onay almaları örgütsel desteği arttırıcı unsurlardandır. Ayrıca Rhoades vd. (2001) yaptığı araştırmalarında, çalışanların örgüt için sunduğu öneri ve yeni fikirlere karşı duyarlılığın, örgütsel desteği arttırıcı olduğu ve bu duyarlılığın çalışan için örgütsel hedeflere gayretini olumlu etkilediği görülmektedir (Rhodes vd., 2001).

#### **2.1.4.3. İnsan kaynakları uygulamaları**

İnsan, üretim sürecinin olmazsa olmaz bir parçasıdır. İnsan kaynakları kavramı, örgütün sahip olduğu işgücünü ve potansiyel sahip olabileceği işgücünü temsil etmektedir (Sadullah, 2018). Kurum için yeni bir çalışanın seçilmesi, eğitimi, kariyer planlaması, maaş planının oluşturulması, çalışanın performans değerlendirilmesi gibi birçok insan kaynakları uygulaması sayesinde örgütün etkin ve verimli ve rekabet edilebilir nitelik taşıması sağlanmaktadır (Aykan, 2007). Bu sürecin çalışana yansımada insan kaynakları uygulamaları algılanan örgütsel desteği etkilemektedir (Ceylan & Şenyüz, 2003). Çalışan, ödül ve iş koşullarının iyileştirilmesiyle örgütten daha çok destek algısına sahip olmaktadır (Giray, 2013). İnsan kaynakları yönetimi ve ilgili birimlerindeki hamlelerin, çalışanın örgütsel destek algısını arttırıcı bir strateji olarak görülmektedir.

İnsan kaynakları uygulamalarının bazıları, algılanan örgütsel destek algısıyla doğrudan ilişkilidir. Bunlar; iş güvenliği, özerklik, eğitim, çalışanların karar alma

sürecine katılımı, stres kaynakları, ödüllendirme, örgüt tarafından fark edilme, maaş ve terfi olanakları olarak sıralanabilmektedir (Eren, 2019).

#### **2.1.4.4. Bireysel faktörler**

Çalışanların sahip olduğu bireysel özellikleri, algılamalarını ve örgütsel destek algılarını etkilemektedir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Kişilik, çalışanın davranış ve tutumlarını şekillendirdiği için algılanan örgütsel desteği belirleyici olarak tanımlanmaktadır (Üren & Çorbacıoğlu, 2012). Çalışanların bireysel faktörlerini yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma yılı oluşturmaktadır (Karacaoğlu & Arslan, 2013).

Çalışanların yaş-algılanan örgütsel destek ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, yaş ile örgütsel destek algısının pozitif olduğu çalışmalar bulunduğu gibi (Tansky & Cohen, 2001) , yaş-algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde ilişkinin olduğu çalışmalara da ulaşılmaktadır (Yoon & Lim, 1999; Yoshimura 2003; Currie & Dollery 2005).

Eğitim düzeyinin algılanan örgütsel destek ile pozitif ilişkili olduğu çalışma Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca Eisenberger, Rhoades ve Cameron'un 1999 yılında yaptıkları araştırma, çalışanların hizmet süresiyle algılanan örgütsel destek arasında pozitif ilişkiyi ortaya koyan çalışmaları da bulunmaktadır (Eisenberger, Rhoades, & Cameron, 1999).

#### **2.1.5. Algılanan örgütsel desteğin sonuçları**

Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteğin sonuçlarını işe karşı olumsuz davranışlar (işe gelmeme, işe sık sık geç kalmak, işi aksatmak) sergilemekten kaçınma, çalışanın işe bağlanması, işe karşı memnuniyet duyması, iş performansında artış ve yüksek örgütsel bağlılık olarak tanımlamaktadır (Üren & Çorbacıoğlu, 2012).

İş atmosferinin ve örgüt yapısının, çalışana güven ve destek vermesi, çalışanın örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine zemin hazırlamaktadır (Bayer & Özkan, 2019). Çalışanların kendini güvende hissetmesi için örgütün çalışan arkasında duran bir güç olarak görmesi gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel desteği hisseden bir çalışan, örgütüne karşılık olarak yüksek iş performansı sunmaktadır (Wu & Liu, 2014; Sears, Zhang & Han, 2016). Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması, çalışanın örgüt yararına olumlu davranışlar sergilemesini sağlamaktadır (Akkoç vd. 2012). İş performansı ve verimliliğin artmasında algılanan

örgütsel desteğin rolü olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Kesen & Akyüz, 2016).

Çalışanın işle ilgili ya da işten bağımsız problemleriyle ilgilenen bir örgüt yapısı, gösterdiği bu destekle çalışanın örgütte kalma ve devam etme fikrini olumlu etkilemektedir (Tabak & Hendy, 2016). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığının artması ve çalışanın örgütten ayrılmamayı düşünerek iş devamlılığı için anahtar rol oynamaktadır (Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990).

Kurumlar, çalışanlarını memnun ettikçe başarıya ulaşması mümkün olmaktadır (Küçükıılmaz, Gök Özer & Taşçı, 2006). Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunu etkileyen faktör olduğu ve bunlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Gillet, Gagné, Sauvagère & Fouquereau, 2013; Tekingündüz & Tengilimoğlu, 2013; Anafarta, 2015).

#### **2.1.6. Hemşirelerde algılanan örgütsel destek**

Sağlık organizasyonları için verilen hizmet ve kalitesi, örgütsel başarısını yansıtmaktadır. Örgütsel başarının belirleyicisi, sağlık kurumları için çalışan ekiple ilgilidir (Pekdemir, Koçoğlu, & Gürkan, 2013). Bu ekibin önemli ve profesyonel bir üyesi olan hemşireler, sunulan hizmet için hem nitelik hem de nicelik olarak kurum başarısı için belirleyici konumdadır. Hemşirelerin sunduğu iş performansını arttırmak için işinden memnun olması gerekmektedir. Çünkü işinden memnun olan çalışan, işine karşı üretken ve yaratıcı olduğu ifade edilmektedir (Güleryüz, Güney, Aydın, Eren & Aşan, 2008).

Kurumların çalışan gücü ve bu gücü elinde tutabilmesi, son yıllarda önemli bir soruna dönüşmüştür (Newman, Thanacoody & Hui, 2012; Biron & Boon, 2013). Hemşirelerin işe alınması kadar elde tutulması ve işte kalmaları da oldukça önemlidir (Köse & Gönüllüoğlu, 2010). Kurumların çalışan hemşire sayısındaki değişiklikleri, kurum başarısında olumsuz sonuçlar doğurabilmekte, yetersiz hemşire sayısı, hemşirelerin sunduğu hizmetin niteliği de olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Ayrıca yeniden işe alım süreci ve eğitim faaliyetleri, diğer işletmelerde olduğu gibi sağlık işletmeleri için de maliyet arttırıcı unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple kurumlar işgücü devri ile ilgilenmektedir (Gamble & Huang, 2008). Yapılan çalışmalar, algılanan örgütsel destek ve işgücü devri arasındaki negatif ilişkiyi ortaya

çıkarak, hemşireler ve çalıştıkları kurumlar için algılanan örgütsel desteğin önemini vurgulamaktadır (Eisenberger, 2002; Stinglhamber & Vandenberghe, 2003; Perryer, Jordan, Firms, & Travaglione, 2010; Wang, Ma, Liu & Liu, 2014; Brimhall, Lizano & Barak, 2014; Anafarta, 2015).

Algılanan örgütsel desteğin hem kurum hem de sağlık çalışanları için önemli yararlar sağladığı görülmektedir (Rahaman, 2012). Algılanan örgütsel destek, diğer çalışanlar gibi hemşireler için de bağlı oldukları kurumların çalışanlarına göstermiş olduğu desteğin algılama şekliyle ilgilidir (Bogler & Nir, 2012). Bu destek, hemşireler için bağlı oldukları kuruma karşı yüksek iş performansı ve bağlılık duygusu olarak gelişmektedir (Üren & Çorbacıoğlu 2012). Ayrıca kurumun çalışanlarının görüş ve önerilerine açık olması da çalışanlar için önem ve değer algısı kazandırmanın yanında örgütsel destek algısını da geliştirmektedir (Rai & Prakash, 2016).

Çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına yanıt veren örgüt yapısı da çalışanlar tarafından örgütle bütünleşme, örgüte bağlılık ve örgüt hedeflerine karşı çaba sarf etmeye katkı sağlamaktadır (Kurtessis, vd., 2017). Algılanan örgütsel desteği yüksek olan bir çalışanın kuruma karşı sorumluluk duygusunun gelişmiş olması, karşılık normuna dayanmaktadır ve sorumluluk duygusu gelişmiş bir çalışanın işe karşı tutum ve davranışlarını geliştirmektedir (Shen vd., 2014). Agarwal ve Gupta'nın (2015) hemşireler üzerinde yaptığı çalışma, algılanan örgütsel destek ve iş sorumlulukları arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu göstermektedir (Agarwal & Gupta, 2015).

Algılanan örgütsel destek, hemşirelere birçok fayda sağlamaktadır. Burke (2003), algılanan örgütsel desteğin, çalışan için olumlu ruh haline sahip olmasında aracı olduğunu belirtmiştir. Koç ve Altuntaş 'ın (2018) hemşirelerin liderlik tarzları ve problem çözme becerilerinin incelendiği bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin belirleyici rollerinin olduğu belirtilmektedir (Koç & Altuntaş, 2018). Ayıca örgütün desteğini hisseden bir çalışanın işine karşı hata yapma olasılığını azaltmasına katkı sağlayacaktır (Singh & Malhotra, 2015).

Sağlık hizmetini sunan kurumlar için önem arz eden hemşirelerin iş doyumlarının kurum tarafından yüksek tutulması gerekmektedir. Hemşirelerin iş doyumlarının düşüklüğü, örgütsel hedef ve amaçlardan uzaklaşma ve toplumun

faydalandığı hizmetin verimsizleşmesine sebep olmaktadır (Durmuş & Şahin, 2015). İş atmosferinin destekleyici olmayan yapısı, hemşireler için rol çatışması, iş doyumunu ve örgütsel güveninin azalmasına zemin hazırlamaktadır (Bobbio vd., 2012). Hemşirelerin örgütsel desteği hissetmesi bu bakımdan kurum açısından önem ifade etmektedir. Çünkü algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunu olumlu olarak etkilediğini gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Çakar & Yıldız, 2009; Al-Zalabani & Modi, 2014).

Hemşirelik mesleği iş atmosferinin birçok faktörden etkilenmesi ve yoğun iş yükü nedeniyle stresli bir yapıya sahiptir (Duygulu & Kublay, 2008). Bu nedenle hemşireler ve çalıştıkları ortam arasında karmaşık etkileşim stresle sonuçlanmaktadır (Beehr & Newman, 1978). Karmaşık etkileşim, hemşirenin çok sayıda hemşire-hasta/hasta yakını, hemşire ve diğer sağlık ekipleriyle kurduğu iletişim doğrultusunda kişisel iletişim çeşitliliğinden kaynaklanmaktadır. Yüksek iş stresinin hemşirelerde çalışma performanslarının ve işinden aldığı doyum düzeyinin azalmasına ve iş devamsızlığı yapmasına, ekibi oluşturan üyelerle çatışmasına ve iş gücü devrine sebep olduğunu gösteren çalışmalara ulaşılmaktadır (Akçakanat, 2019; Ergün & Yüksel, 2019; Önbıçak, Kazançoğlu & Küçükaltan, 2019; Serinikli, 2019). Hemşireler, sundukları hizmet için örgütsel bağlılık davranışlarını sorunlarla ve stresli iş ortamıyla baş etmede kullanmaktadır. Duncan (2001), örgütsel bağlılığın artması için de örgütsel desteğin altını çizmektedir (Duncan, 2001). Algılanan örgütsel desteğin ve örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır (Dinç, 2015; Chang, 2015; Abou Hashish, 2017; Bayer & Özkan, 2019; Sevinç Altaş, 2019).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanlar için bireysel, sağlık organizasyonları için örgütsel boyutta fayda sağlamaktadır. Örgütsel desteğin çalışanlara katkıları yine örgütsel fayda sağlayacak tutum ve davranışların gelişmesini sağlamaktadır. Sağlık organizasyonlarının oluşturacağı örgütsel stratejiler, sosyal destekler, yönetim sürecine katılım ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamak gibi uygulamalar, hemşirelere sağlanacak olumlu iş atmosferi için gereklidir (Bal & Eren, 2015).

## 2.2. İş Doyumu

### 2.2.1. İş doyumu kavramı

İş doyumu, iş atmosferi, işin niteliğini ve örgütsel avantajları (ödeme, promosyon vb.) kapsamaktadır (Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015). İş doyumu, çalışanın işe karşı tutumunu, duygu ve davranışlarına sahiptir (Zhang vd., 2014; Kantek & Kaya, 2017). İş doyumu, çalışanın işle ilgili duygusal bir tepkisi olarak tanımlanmaktadır (Saif, Nawaz & Jan, 2012). Yüksek iş doyumuna sahip çalışanların işi hakkında olumlu duygular geliştirdiği, düşük iş doyumuna sahip çalışanların ise tam tersi işle ilgili olumsuz duyguları bulunmaktadır (Chatterjee, 2016).

Locke'a göre iş doyumu, çalışanın iş tecrübesi veya iş hayatını yorumlaması sonucunda elde ettiği hoş veya olumlu bir duygusal durumdur (Ng, Choong, Kuar, Tan & Teoh, 2021). İş doyumu, çalışanın mesleği ya da işi hakkındaki farklı yönlerine karşı hislerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Spector, 1997). Örgütsel verimlilik ve etkinlik açısından iş tatmini en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Aziri, 2011).

Çalışanın işe karşı memnuniyeti, iş doyumu kavramını oluşturmaktadır (Ertürk & Keçecioğlu, 2012). İşle ilgili çalışanın tutumunun olumlu olması, çalışanın işe karşı doyum düzeyinin yüksek olduğunu, tam tersi durumda tutumun negatif olması, doyumun düşük olduğunu yansıtmaktadır (Özkalp, 2013). İş doyumun düzeyini etkileyen birçok durum ve faktör vardır (Kanbur 2018). Çalışanın işten doyum alması, içsel (başarı, takdir edilme, terfi vb.) ve dışsal (çalışma koşulları, ücret, çalışma ortamında kurulan ilişkiler vb.) boyutlara göre şekillenmektedir (Balzac, 2014; Koçel, 2020).

Çalışanın örgütüne karşı aldığı doyumun yüksek olması, iş performansı için de yüksek olması anlamına gelmektedir (Erdirençelebi & Ertürk 2018; Park & Cho, 2020). Ayrıca iş doyumunun yüksek olması, çalışmanı örgüte ve örgütsel hedeflere daha fazla bağlamaktadır (Balzac, 2014). İş tatmin düzeyi üst seviyede olan çalışanlar, verilecek yeni görevleri daha hızlı kavramakta, ekip arkadaşlarıyla iletişimlerini geliştirmekte ve bunun sonucunda daha az çatışma yaşamakta ve daha az fiziksel şikayete bulunmaktadır (Roberts-Turner vd., 2014).

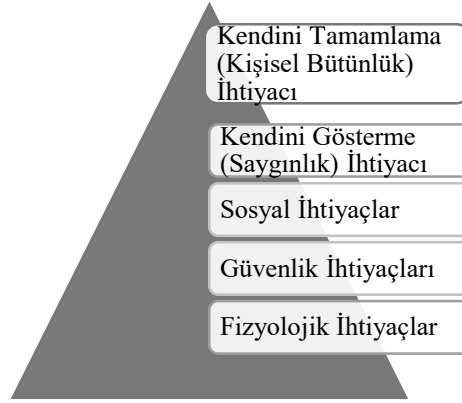
## **2.2.2. İş doyumuyla ilgili motivasyon kuramları**

İş doyumunun çalışanlar üzerine yansımalarını inceleyen ve açıklayan birçok teori bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörler ve iş doyumlarını arttıran stratejilerin geliştirilmesi bu teoriler kapsamında incelenmektedir (Öztürk & Şahbudak, 2015). Motive kelimesi, Türkçe karşılığı güdü, harekete geçiren veya saik olan, bireyi bir amaç doğrultusunda harekete geçirici güç olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2017). Motivasyon ise, harekete geçirici gücün, bireyi yönlendirici yönetici ve sürdürücü bir sürecin bütünüdür (Sökmen & Ekmekçioğlu, 2013; Koçel, 2020). Motivasyon teorileri içsel faktörlere bağlı olarak “*Kapsam Teorileri*” başlığı altında; dışsal faktörlere bağlı olarak da “*Süreç Teorileri*” kapsamında incelenmektedir.

### **2.2.2.1. Kapsam teorileri**

#### **2.2.2.1.1. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarsisi yaklaşımı**

Abraham H. Maslow, bireyin ihtiyaçları üzerine çalışmalar yürüterek, güdüleme, insan davranışı ve temel ihtiyaçları arasındaki ilişkiyi 1943 yılında yayınladığı “*A Theory of Human Motivation (İnsan Motivasyonu Teorisi)*” ile açıklamıştır (Eren, 2017; Turunç & Turgut, 2017). Maslow’un teorisinde iki varsayım bulunmaktadır. Bunlar; ilk olarak bireyin sergilediği davranışlarının ihtiyaçlarına yönelik olması, ikinci varsayım olarak da bu ihtiyaçların önem sırasıyla ilgilidir (Maslow, 1970; Johns & Saks, 2001; Luthans, 2002). Katman olarak oluşturulan ihtiyaçlar arasında ilişki bulunmaktadır. Alt katmandaki ihtiyaç, birey tarafından tamamlanmadığı sürece birey bir üst katmandaki ihtiyacına yönelim göstermez ve bireyin davranışına yansımaz. Katmanın diğer basamaklarına çıkmak için, birey bulunduğu katmandan doyum almalıdır. Bireyin davranışlarının değişimi de tamamlanan ihtiyaç sonrasındaki diğer katmana yönelik şekillenmektedir (Koçel, 2020).



**Şekil 2.1.** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin piramit modeli (Kaynak: Maslow, A.H. (1943). A Theory Of Human Motivation. Psychological Review, 50(4):370-96.)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi piramit modelini oluşturan katmanlar/basamakla ise en temel ihtiyaçtan başlayarak sıralanmaktadır (Sökmen, 2013; Eren, 2017; Koçel, 2020):

**Fizyolojik ihtiyaçlar;** bireyin yaşamını sürdürmesi için gereken yeme-içme, barınma ve uyku gibi temel ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

**Güvenlik ihtiyaçları;** bireyin güvende ve tehlikeden uzak olmasıyla ilgili ihtiyaçlarıdır.

**Sosyal ihtiyaçlar;** bireyin bir gruba mensup olması, diğer bireyler tarafından sevilme, aidiyet duygusunun gelişmesi ile ilgilidir.

**Kendini gösterme (saygınlık) ihtiyacı;** birey ilk üç ihtiyacının karşılanmasından sonra, diğer bireyler tarafından saygı görme ve takdir edilme gibi duygulara ihtiyaç duymaktadır.

**Kendini tamamlama (kişisel bütünlük) ihtiyacı;** birey yetenek ve potansiyelleri aracılığıyla kariyer gelişimi ve yaratıcılık konulara yönelmektedir.

#### **2.2.2.1.2. Frederick Herzberg'in çift faktör teorisi**

Frederick Herzberg, 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan örneklem ile yaptığı bir çalışmada, iş doyumlarının sağlanması ve iş doyumunun etkilendiği

motivasyon faktörlerini incelemiştir. Çalışma sonucunda çalışanı etkileyen iyi ve kötü boyutların olduğu sonucuna varmış, iyi duyguların (işin kendisi, başarıma, sorumluluk gibi) iş içeriği ile ilgili olduğunu, kötü duyguların (ücret, çalışma koşulları gibi) ise iş atmosferiyle ilgili olduğunu ortaya atmıştır (Moorhead & Griffin, 1989; Tosi, Rizzo & Carroll, 1990). Bu çalışma motive edici faktörler ve hijyen faktörleri olarak gruplanmıştır.

**Motive edici faktörler;** işin niteliğiyle ilgili olan faktörlerdir. Bunlar; işin bütünü, kariyer fırsatları, görev ve sorumluluklar gibi sıralanabilmektedir. Bahsedilen faktörlerin varlığında çalışan başarı duygusuna sahip olarak motive olmakta, aksi durumda ise çalışanlar işle ilgili motivasyona ulaşmamaktadır.

**Hijyen faktörleri;** İş ile direkt bağlantısı bulunmayan ancak iş atmosferiyle ve iş çevresiyle ilgili faktörlerdir. Çalışanı doğrudan motive etme özelliği olmamasına rağmen hijyen faktörleri çalışanın motivasyonu için gereklidir. Hijyen faktörleri, örgütün çalışana sağladığı minimum şartları içermektedir. Yönetim bölümünün çalışana yalnızca motive edici faktörleri sunması çalışan motivasyonu için yetersiz kalmaktadır (Sökmen, 2013; Eren 2017; Koçel, 2020).

**Tablo 2.1.** Hijyen ve Motive Edici Faktörler

Hijyen faktörler	Motive edici faktörler
<ul style="list-style-type: none"><li>• İdare</li><li>• Kişilerarası ilişkiler</li><li>• Fiziksel çalışma koşulları</li><li>• Maaş</li><li>• Kurum politikaları</li><li>• İdari uygulamalar</li><li>• İş güvenliği</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşin kendisi</li><li>• Sorumluluk</li><li>• İlerleme imkânları</li><li>• Statü</li><li>• Başarma</li><li>• Tanınma</li></ul>

**Kaynak:** Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The Motivation to Work. Routledge: New York; 2017, s: 113-119.

### 2.2.2.1.3. Clayton Alderfer'in erg (existence relatedness growth) teorisi

Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisinin basitleştirilmiş bir şekli olarak Alderfer 1972 yılında bu teoriyi ortaya atmıştır. Daft'a göre (2000) bireyin ihtiyaçları; varolma, ait olma-ilişki ve büyüme-gelişme olmak üzere 3 başlık altında incelenmektedir (Daft, 2000): varolma (existence) ihtiyacı; bireyin temel isteklerini (yeme-içme, uyku gibi), ilişki kurma (relatedness) ihtiyacı; bireyin iş ortamından kazandığı arkadaşlıklar ve bu arkadaşlıklar arasındaki yardımlaşmaya yönelik olup gelişme (growth) ihtiyacı ise bireyin kariyer hedefleri doğrultusunda öz gelişimi, üretkenliğini kapsamaktadır.

ERG teorisi, kapsam olarak Maslow modeline göre çalışan hayatı ve gereksinimi üzerine özelleştirilmiş bir model olarak görülmektedir. Maslow modelinden farklı olarak Maslow teorisinde katmanları arasında geçiş ihtiyaçlar tamamlanarak ilerlerken, Alderfer'in ERG teorisinde bireyler ihtiyaçlarını her basamakta tatmin etmek için çalışırlar (Koçel, 2020). Açıklanan üç teorinin tablo üzerinden gösterimi şöyledir (Sökmen, 2013):

**Tablo 2.2.** Maslow, Alderfer ve Herzberg'in teorileri arasındaki ilişki

Maslow'un Teorisi	Alderfer'in Teorisi	Herzberg'in Teorisi
•Kendini Gerçekleştirme	•Gelişim	•Motive Edici Faktörler
•Kendini Gösterme		
•Sosyal İhtiyaçlar	•İlişki	•Hijyen Faktörleri
•Güvenlik İhtiyaçları		
•Fiziksel İhtiyaçlar	•Varolma	

### 2.2.2.1.4. David Mc. Clelland'ın başarıma ihtiyacı teorisi

McClelland'a göre bireyin ihtiyaçlarını kazanmak için öğrenme sürecinde olmalıdır. Başarıma ihtiyacı teorisi, bireyin çevresiyle ilişki kurması, güç elde etme ve başarıma ihtiyacı başlıkları altında incelenmektedir (Koçel, 2020).

Bireyin bir gruba dâhil olması, grup üyeleriyle iletişim ve etkileşimde olması ilişki kurma ihtiyacıyla ilgilidir. Güç kazanma ihtiyacı, bireyin iş ortamında güç ve

otorite kaynaklarını genişletme, gücünü korumasını kapsamaktadır (Izgar, 2012). Başarma ihtiyacı ise bireyin zor amaçlar oluşturması, oluşturduğu amaca ulaşmak için de gereken bilgi ve yeteneği elde ederek davranışa yansıtma sürecini kapsamaktadır (Çelik & Oral, 2016; Koçel, 2020).

Yöneticiler çalışanlarının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak iş motivasyonlarını arttırabilmektedir (Koçel, 2020). Örneğin, ilişki kurma ihtiyacı yüksek olan bir çalışanın, kurum içerisinde yalnız çalışması yerine ilişki ve etkileşimin yüksek olduğu grupla çalışması örnek verilebilir. Böylece çalışan, iş atmosferinde motivasyona ulaştığı için bilgi ve yeteneğini işine tam olarak aktarmaktadır (Koçel, 2020).

#### **2.2.2.2. Süreç teorileri**

Süreç teorileri, kapsam teorilerinden farklı olarak bireyin davranışlarının gelişimine odaklanmaktadır. Bir çalışanın gösterdiği davranışı şekillendiren, o davranışa yönelten içsel ve dışsal faktörlerin kapsam teorisinde ele alınırken, süreç teorisinde oluşan davranışların devam etmesi ya da etmemesini etkileyen faktörler incelenmektedir. Süreç teorileri; Davranış Şartlandırma Teorisi, Bekleyiş Teorisi, Eşitlik Teorisi ve Amaç Teorisi olarak sıralanabilir. (Koçel, 2020).

##### **2.2.2.2.1. Davranış şartlandırma teorisi**

Bu teori, klasik şartlandırma ve sonuçsal (operant) şartlandırma olarak iki grupta incelenmektedir. Klasik şartlandırma Pavlov'un köpeklerle gerçekleştirdiği deneylere dayanmaktadır. Sonuçsal şartlandırma ise Torndike'in kediler, Skinner'in farelerle gerçekleştirdiği deneylerine dayanmaktadır (Ünaldı Türkkan, Eşkin Bacaksız & Tuna, 2014).

Klasik şartlandırmada uyarıya göre harekete geçme görülürken, sonuçsal şartlandırmada ana odak noktası davranış karşısındaki sonuçtur. Buna göre sonuç iyi ve mutlu edici ise davranış tekrar edilmekte, hoşnut olunmayan bir sonuçla karşılaşılırsa o davranış tekrar sergilenmemektedir.

Örgütsel boyutta çalışanın davranışı, örgütsel fayda ve istenilen nitelikte olduğunda, bu davranışın tekrarı istenmektedir. Çalışanın bu davranışı tekrar sergilemesi için de örgüt tarafından ödüllendirilmesi gerekmektedir (Koçel, 2020).

#### 2.2.2.2.2. Bekleyiş teorileri

Bekleyiş teorileri Vroom ile Lawler yaklaşımları ve Porter yaklaşımları olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Koçel, 2020).

**Vroom'un bekleyiş teorisi;** Victor Vroom bireyin çabasını valens ve bekleyiş olarak iki faktöre bağlamıştır. Motivasyon valens, bekleyiş ve araçsallık değişkenlerinin çarpımı olarak formülize edilmektedir (Wroom, 1961; Çelik, 2016).

**Valens;** bireyin ödülü arzulanması ile ilgili değişkendir. -1 ve +1 ile gösterilmektedir (Wroom, 1961; Çelik, 2016).

**Bekleyiş;** bireyin davranışa karşılık bir ödül alma olasılığını algılamasıdır. 0 ve +1 ile gösterilmektedir (Wroom, 1961; Çelik, 2016).

**Araçsallık;** bireyin elde ettiği ödülü, başka amaçlar için kullanmasıyla ilgili değişkendir. (Wroom, 1961; Çelik, 2016).

Yöneticiler çalışanlarına bu modeli yansıtmak istediğinde; çalışanlarının eğitimine önem vermesi, güven duygusu aşılması, örgütsel ödülleri cazip kılarak bu ödüllere ulaşmanın yolunu gösterdikleri gerekmektedir (Çelik, 2016).

**Lawler - porter'in bekleyiş teorisi;** bu teori temelini Vroom teorisinden alarak (Çelik, 2016), çalışandan beklenen performansı bilgi ve yeteneğine bağlamıştır (Koçel, 2020). Bu yaklaşıma göre üstün çaba aynı oranda iş performansı için yeterli olmayabilir. Çalışanın bilgi ve yeteneğinin varlığı ve kendisini nasıl algıladığı iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanlar gösterdikleri performansa yönelik ödül beklentisi içine girmekte ve performans-ödül dengesinin olmaması iş motivasyonu için olumsuz algı oluşturmaktadır. Örgüt içerisinde ödüllerin adil ve dengeli olması, çalışanların iş tatminleri için önemlidir (Dokuzoğlu & Eren, 2020).

#### 2.2.2.2.3. Adams'ın eşitlik teorisi

Eşitlik teorisine göre çalışanlar, iş motivasyonlarının düzeyini, örgüt içerisindeki eşitliğe göre belirlemektedir (Koçel, 2020). Lawler - Porter'in bekleyiş teorisi ile benzerlik gösteren bu teoriye göre çalışanlar algıladıkları performans-ödül dengesini, çevresindeki diğer çalışanlar ile kıyaslayarak eşitliği sorgulamaktadır. Örgüt içerisinde algıladıkları eşitsizlikte ise iş doyumları örgüte verdikleri emek ve çabayı azalmaktadır (Dokuzoğlu & Eren, 2020).

#### **2.2.2.2.4. Edwin Locke'un amaç teorisi**

Amaç teorisi, iş doyumunun çalışanın bireysel amaçlarına bağlı olarak değişeceğini savunmaktadır. Buna göre bir çalışanın hedefi daha zorlu ve kapsamlı olduğunda, iş performansı ve hedefi gerçekleştirdiğindeki iş motivasyonu da aynı oranda yüksek olacaktır (Koçel, 2020). Yalnızca örgütün belirlediği hedefler yerine çalışanların da görüşünü yansıttığı ve örgütle birlikte karar aldığı hedefler, çalışanlar için daha değerlidir.

#### **2.2.3. İş doyumunu etkileyen faktörler**

##### **2.2.3.1. Bireysel faktörler**

**Yaş;** Herzberg, Mausner, Peterson ve Capwell, 1950'li yıllarda yaş faktörünün iş doyumunu ile arasındaki ilişkinin önemini ortaya atmıştır. Yaş ve iş doyumunu arasında "U" kavramı oluşturulmuştur. Bu kavram yaş ve iş doyumunu arasındaki eğriyi temsil etmektedir. "U" kavramına göre mesleğe yeni başlamış bir çalışanın motivasyonu yüksek olup, daha sonra düşmektedir. "U" eğrisindeki yeniden yükselme ise iş devamlılığın sağlanması ve bunun yansıması olarak iş doyumunun artmasını temsil etmektedir (Demir, 2007).

İş doyumuyla ilgili yapılan araştırmaların yaş faktörü incelendiğinde, yaş ve iş doyumunu arasında pozitif ilişki görülmektedir (Çimen & Sahin 2000, Söylemez, Sur & Cebeci 2005 ; Mousazadeh Yektatalab, Momennasab, & Parvizy, 2018). Yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre iş doyumunun yüksek olmasının bazı nedenleri vardır. Bunlar; genç çalışanların örgütsel beklentilerinin yüksek olması, örgüte karşı uyum, işe düşük kıdem ve düşük maaşla başlamak, toplumsal statüde alt sıralarda olmak, tecrübesizlik olarak sıralanmaktadır (Akşit Aşık, 2010; Saygılı & Çelik, 2010).

**Cinsiyet;** iş doyumunu üzerine etkisi bazı araştırmalar için bir faktör olmazken (Dagget, Molla & Belachew 2016), bazı araştırmalarda ise erkek çalışanların iş doyumuna etkisinin kadınlara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür (Mousazadeh vd., 2018; Akbari, Bagheri, Fathollahi & Darvish 2020).

Araştırmalarda birçok farklı sonucun oluşmasında kadın ve erkeğin toplum içerisindeki sosyal rollerindeki farklılık göze çarpmaktadır. Kadınların annelik rolü sebebiyle çalışma koşulları ön planda iken erkeklerin ailede maddi sorumluluğa sahip olması, erkeklerin çalışma ortamından terfi, kariyer planlama ve ücret konularını daha

çok önemsemesine neden olmaktadır (Çetinkanat, 2000; Erşan, Yıldırım, Doğan & Doğan, 2013).

**Eğitim düzeyi;** iş doyumunu ve bireyin eğitim düzeyi arasındaki bağlantı iki yönlü olarak değerlendirilmektedir. Eğitim düzeyinin yüksek olmasının hem olumlu hem olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan bir çalışanın, örgütten beklentileri eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara göre daha fazladır. Bazı çalışmalar, çalışanın mütevazı beklenti içerisinde olmanın iş doyumunu arttırdığı yönünde sonuca ulaşmıştır (Keser, 2006; Kılıç Bayageldi & Tel, 2017). Beklentisi yüksek bir çalışanın işle ilgili beklentileri karşılanmadığı durumda iş doyumunu düşürmektedir.

**Medeni durum;** yapılan araştırmalar, iş doyumunu ve medeni durum arasında farklı sonuçları ortaya çıkarmıştır. Medeni durumu bir faktör olarak görmeyen araştırmalar bulunurken (Erbil & Bostan, 2004), bazı araştırmalar ise evli olan çalışanların doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmaktadır (Çelen, Piyal, Karaodul & Demir, 2004; Sevimli & İşcan, 2005).

**Mesleki kıdem ve statü;** çalışanların meslekte çalışma süresi ve kıdemlerinin artması iş doyumunu arttırmaktadır. Çalışanın gelecek kaygısı olmaması ve meslekle ilgili sorunlar karşısındaki tutumunun çözüme odaklanması bu faktörün iş doyumunu pozitif ilişkinin olmasını sağlamaktadır (Yaktin, Azoury & Doumit 2003; Keser, 2006).

Statü ile çalışanın iş doyumunun yükseldiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Hickson & Oshagbemi, 1999; Oshagbemi, 1999; Yaktin vd., 2003, Keser, 2006; Söylemez vd., 2005). Statü ile çalışan, yaptığı işin saygınlığının yüksek olduğunu, bu algıyı da aldığı ücretteki fark ve işin çalışana sunduğu otonomu desteklemektedir.

**Kişilik özellikleri;** kendine uygun nitelikte bir mesleği tercih eden bir birey, meslek seçimini kendine tam olarak uygun olarak seçmemiş bireylere göre daha motive olması ve yaptığı işten daha çok doyum alması beklenmektedir. Çünkü bireyin kendisine uygun ve istekli olduğu mesleği yapması otonomu da beraberinde getirmektedir (Keser, 2006).

İş doyumunu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması, bireyin dışa dönük olma, iş arkadaşlarına hoşgörü ile yaklaşma ve özdisipline sahip olma ile

ilgilidir. İlişkinin negatif yönde olması ise bireyin çevresine olan algısının kötü ve güvensiz olması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca çalışanın duygusal olarak gelişimini tamamlamaması, her ne kadar örgüte diğer alanlarda katkı sağlasa da duygu durumu iş ortamı için zararlı olabilmektedir (Akşit Aşık, 2010).

### **2.2.3.2. Örgütsel faktörler**

**Ücret;** bireyin yaşantısını sürdürmesi için ücret önemli bir faktördür. Birey yaptığı işe karşılık olarak çalıştığı kurumdan bir ücret beklemektedir. Bu beklentinin karşılanıp karşılanmaması da iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Çalışanlar, örgütte gösterdikleri iş performansına denk ücret almayı beklemektedirler. Örgütler çalışanlarına karşı ücretlendirmeyi adil biçimde yürüterek çalışanlarının iş tatminlerini olumlu yönde etkileyebilirler (Demirel & Yıldırım, 2015). Çalışanların aldıkları ücretin iş doyumuna yansıdığını hatta en önemli faktör olarak karşımıza çıktığı çalışmalar bu düşünceyi destekler niteliktedir (Willem, Buelens, & De Jonghe, 2007).

**Çalışma ortamı ve koşulları;** bireyler gün içindeki vakitlerinin büyük çoğunluğunu işte geçirmektedir. Çalışanlar için bu bakımdan çalışma ortamı iş doyumunu azaltan/ arttıran faktör olarak nitelendirilmektedir. Bir çalışan stresten uzak, fiziksel koşullarının (ısınma, aydınlatma, havalandırma gibi) uygun olduğu, iletişim ve etkileşim düzeyinin yüksek bir çalışma ortamında bulunmak istemektedir. Çalışan için çok soğuk ya da çok sıcak, gürültülü bir çalışma ortamı, yaptığı işin fiziksel riskleri iş doyumuna etkileyen durumlardır (Parvin & Kabir, 2011; Söyük, 2018).

**İş ve özellikleri;** bireyin işine karşı ilgi ve sevgi göstererek çalışması, işini yıllar boyunca yapmasını sağlamaktadır. İşin zor ve özel yetenek (bilgi, beceri gibi) gerektiren nitelikte olması da iş doyumunun artmasını sağlamaktadır (Keser, 2006). İşin yetenek gerektirmeyen, eğitim olarak sınırlı olan veya gerektirmeyen niteliğe sahip olması iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Çalışanın örgütün karar alma sürecine dâhil olması, eğitim düzeyini ve iş sorumluluklarını arttırması iş doyumunu arttırmasına katkı sağlayacaktır (Keser, 2006; Terzi, 2017; Eren, 2017; Başaran & Güçlü, 2018; Koçel, 2020).

**Yükselme ve kariyer olanakları;** bireyler için örgüt yapısının kariyer olanağı niteliği taşıması önemlidir. Kariyer kavramı, bireyin meslekte ilerlemek, durmamak

olarak nitelendirilmektedir. Kariyer olanakları iş doyumunu için anahtar rol oynayan bir unsurdur (Keser, 2006). Ayrıca çalışan, işini değiştirmek için ilk olarak bu olanakları göz önünde bulundurmaktadır. Çünkü bir çalışan, kurum içerisinde ilerleme olmazsa iş için gayret göstermenin önemsiz olduğu düşünebilmektedir (Eren, 2017). Bir çalışanın terfi alması, görevinde yükselmesi statü ve saygınlık olarak iş doyumunu arttırıcı unsurların ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Baş, Aksu, Ünübol & Sayar, 2019).

*Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve örgüt kültürü*; birçok insan için çalışma ortamı yalnızca ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığı konumdan çok daha kapsamlı boyuttadır. İnsanın temel ihtiyaçlarından olan güven kavramı birey için önemlidir. Çalışma ortamı, birey için güven ihtiyacını karşıladığı bir alan olarak nitelendirilmektedir. Çalışma arkadaşları, birey için sosyal açıdan önem arz etmekte ve birey çalışma arkadaşlarıyla güven ve yardımlaşmaya dayalı ilişkiler kurması için kilit rol oynamaktadır. Çalışanın kendisine yakın hissettiği ve destek gördüğü iş arkadaşlığı iş doyumunu arttırıcı faktör olarak ifade edilmektedir (Buerhaus, Donelan, Ulrich, Norman & Dittus, 2005). Bireyin çalışma arkadaşlarıyla olan olumsuz ilişkisi işine karşı isteksizlik ve iş tatminini azaltıcı durum olarak yansımaktadır (Keser, 2006). Güven ve yardımlaşmaya dayalı ilişkiler için örgütün kültürü de önemlidir. Örgüt kültürü temelinde yapıcı bir özelliğe sahip olduğunda çalışanlar arası ilişkilere olumlu olarak yansımakta ve çalışanların iş doyumunu arttırmasına katkı sağlamaktadır (Al-Hamdan, Manojlovich & Tanimi 2017; Park & Kim 2009).

#### **2.2.4. İş doyumunun sonuçları**

İş doyumunun sağlanması çalışan ve örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanın işinden doyum alması, fiziksel ve ruhsal olarak iyilik hali, işe karşı üretkenlik, işe isteklilik, özgüvenini ve iş performansını arttırma, iş için çaba gösterme ve örgütsel bağlılık olarak sonuçlanmaktadır (Rençber, 2012; Çetin, Aygen, Taş & Çaylak, 2013; Özpehlivan, 2018). Ayrıca çalışanın memnuniyeti aile ve yakın çevresiyle olan ilişkilerine de olumlu yansımaktadır (Şeker & Zırhloğlu, 2009; Şencan, Yeğenoğlu, & Aydın, 2013). Çalışanın iş doyumunun düşük olması, bireyin çalışma ortamındaki stresten daha fazla etkilenmesine, üretkenliğinin azalmasına, işle ilgili olumsuz düşüncelere kapılmasına (özsaygının azalması, işi önemseme, kendini yetersiz görme gibi) ve bu düşüncelerle başa çıkamamasına neden

olmaktadır (Bacak & Yiğit, 2010; Izgar 2012; Kırılmaz, Yorgun & Atasoy, 2016; Yücel & Koçak, 2018).

Örgütün devamlılığını sağlaması ve rekabet edebilmesi için iş doyumu önemlidir. Çalışanların iş doyumlarının karşılanmasıyla, örgütsel verimlilik ve örgütsel bağlılık duygusunun artmasına, artan örgütsel bağlılık duygusuyla da mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinin azalması sağlanmaktadır (Akşit Aşık, 2010; Çelik & Kılıç, 2019). İş doyumsuzluğu ise çalışan tarafından olumsuz tutumlara neden olmaktadır. Bunlar işe geç gelme ya da devamsızlık, işe karşı yabancılaşma, işle ilgili yakınmaların artmasına, disiplin sorunlarına ve işten ayrılma niyeti olarak belirtilmektedir (Markovits, Davis, Fay & Dick, 2010; Sezgin & Yıldızhan, 2013).

#### **2.2.5. Hemşirelikte iş doyumu**

İnsanın en temel ihtiyaçlarından birine odaklanan sağlık alanı, topluma sunduğu hizmet bakımından önem ve değer arz etmektedir. Toplumun sağlık ihtiyaçlarına yönelik taleplerine günün 24 saati kesintisiz olarak cevap veren bir yapıda olması, verilen hizmetin niteliği, insan faktörü, dikkat ve özen gerektirmesi açısından sağlık çalışanları için zorlayıcı bir iş atmosferine ve çalışma şartlarına sahiptir. İş atmosferinin zorlayıcı niteliği, stresi de beraberinde getirmektedir. İş stresinin, iş doyumu ile ilişkili olduğu görülmektedir (Khan, Aqeel & Riaz, 2014; McVicar, 2015). Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada, stresin iş doyumunu azalttığını ortaya koymaktadır (Erşan vd., 2013; Kwiecień-Jaguś, Mędrzycka-Dąbrowska, Chamienia & Kielaitė, 2018). 24 saat hizmet vermenin bir getirisi olarak vardiyalı çalışma sistemi, hemşirelerin uyku kalitesine de yansımaktadır. Uyku kalitesi ve iş doyumu arasında kadın hemşirelerle yapılan çalışmalar incelendiğinde ülkemizde uyku kalitesinin iş doyumunu olumlu etkilediği (Karagözoğlu & Bingöl, 2008), ülkemiz dışında da özellikle gece vardiyalarının, gündüz vardiyalarına göre hemşirelerin uyku kalitesini ve iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür (Kasraie, Rafeie & Mousavipour, 2016; Park, Lee & Park, 2018; Chang & Chang, 2019; Tu, He & Zhou, 2020).

Sağlık hizmeti sunan organizasyonlar, örgütsel yapıları gereği birçok meslek grubunu bünyesinde barındırmaktadır. Sağlık çalışanlarının sundukları hizmetin verimli ve etkili olması için iş doyumu anahtar rol oynamaktadır (Tekir, Çevik & Çetin, 2016). Sağlık alanının nicelik ve nitelik bakımından önemli ve profesyonel bir

meslek kolu olan hemşirelik, kurumun başarısında aktif olarak rol oynamaktadır (Kuzulugil, 2012; Çevik & Korkmaz, 2014). Bu bakımdan sağlık organizasyonların hemşirelerin iş doyumunu sağlaması önem kazanmaktadır. (Laschinger & Fida, 2015).

Kurumsal başarı için gerekli olan iş performansını arttıran faktörlerin belirlenmesi, temel örgütsel gereksinimler arasındadır (Akkoç vd., 2012). Lu vd. (2012) tarafından yapılan sistematik incelemede; hemşirelerin iş doyum düzeylerinin birçok faktörle ilgili olduğu saptanmıştır. Bunlar; çalışma koşulları, örgütsel çevre, iş stresi, rol çatışması ve belirsizliği, rol algısı ve rol içeriği, örgütsel ve mesleki bağlılık olarak sıralanmaktadır. Hemşire yöneticilerin iş atmosferini iyileştirici adımları, hemşirelerin sundukları hizmetin kalitesine olumlu olarak yansımaktadır (Çam ve Yıldırım 2010).

Hemşire yöneticilerin, çalışan diğer hemşirelerle kurduğu ilişkinin kalitesinin de iş doyumunu etkilediği görülmüştür (López-Ibort vd., 2021). Lee, Mileski, Fohn, Frye & Brooks (2020) tarafından yapılan sistematik incelemede, hemşirelerin iş doyumunu kolaylaştırıcı ilk dört faktörün destekleyici liderlik davranışları, yetenekli ve motive çalışanlara sahip olan iş ortamı, pozitif organizasyon değerleri ve sosyal destek mekanizmaları olarak saptanmıştır (Lee, Mileski, Fohn, Frye & Brooks, 2020). Hemşire yöneticiler için iş doyumunu üç nedenle önem ifade etmektedir; yüksek iş doyumunu olan bir çalışan, işine vaktinde gelmekte ve devamsızlık yapmamaktadır (Özkalp, 2013). İşinden doyum alan çalışan, iş doyum düzeyi düşük çalışana göre daha sağlıklıdır. Dolayısıyla bu durum, çalışanın hastalık mazeretiyle devamsızlık yapmasını önlemektedir. İşinden doyum alan bir çalışan mutludur. Mutluluğunu iş hayatı dışına, sosyal hayatına ve ailesine de taşımaktadır (Özkalp, 2013).

Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve sundukları hizmet arasında dinamik bir süreç bulunmaktadır. Hemşirelerin iş tatmini, sağlanan hemşirelik bakımı düzeyi ile doğru oranda artmaktadır (Plevová, Zeleníková, Jarošová & Janíková, 2021). Bunun sonucunda hemşirelerin iş doyumunu hastalara ve iyilik hallerine olumlu olarak yansımaktadır (Kahraman, Engin, Dülgerler & Öztürk, 2011). İyilik halinin bozulması, hemşireler için iş doyumunu azaltıcı bir durum olarak görülebilmektedir. Ancak iyilik hali bozulan bir hasta için hemşireler, sahip oldukları ve uyguladıkları mesleki adımlar ile iş doyumlarını koruyabilmektedir (Şencan vd., 2013; Savitsky,

Radomislensky & Hendel, 2021). Bu dinamik süreç, yakın zamanda iki araştırma ile de açıklanabilmektedir; Bunlardan Labrague ve de Los Santos (2021) tarafından yapılan araştırmada, Covid-19 pandemi sürecinin belirsizliği ve psikolojik desteğinin eksikliği, hemşireler üzerinde iş doyumunu azaltıcı bir durum olarak açıklanmaktadır (Labrague & de Los Santos, 2021). Diğer çalışmada ise Giménez ve arkadaşları (2020) yaptığı araştırmayla, hemşirelerin iş doyumunu yüksek tutmasında sahip oldukları mesleki birikim, kriz ve afet yönetim programlarının hazırlanması etkili olduğunu belirtmektedir (Giménez, Prado & Soto, 2020).

İş doyumunun sağlık bakım hizmeti veren kurumlar için birçok avantajı bulunmaktadır. Kurum için ekibin profesyonel bir üyesi olan hemşirelerin iş doyumunu, hasta bakım kalitesine ve taburculuk sürelerinin azalmasına, kuruma bağlanmalarında ve kurumdan ayrılmayı düşünmemeleri gibi olumlu iş performans çıktılarına imkân sağlamaktadır. Ülkemizde hemşirelerin iş doyum düzeylerini inceleyen çalışmalar incelendiğinde, iş doyum düzeylerinin orta (Kahraman, 2011; Aytekin & Kurt, 2014; Tilev & Beydağ, 2014) ve düşük (Aksoy & Pola, 2013; Yüksel-kaçan, Örsal, & Köşgeroğlu, 2016) düzeyde olduğu görülmektedir. Ülkemiz dışında da iş doyum düzeylerinin orta düzeyde (Mehrdad vd., 2013; Meng vd., 2018; Lin, Huang & Zhang, 2019; Fronteira vd., 2020; Javanmardnejad vd., 2021; Kalinowska & Marcinowicz, 2020) ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir (Ayalew & Workineh, 2017; Sokhanvar vd., 2018; Ouyang vd., 2019). Sağlık organizasyonlarının hemşirelere yönelik uygun yönetsel stratejiler belirlemesi, insan kaynakları uygulamaları planlamaları, eğitim, ödüllendirme, kariyer gelişimi ve karar alma sürecine katılımını sağlamak gibi adımlar hemşirelerin iş doyumuna yansiyacaktır (Klopper, Coetsee, Pretorius, & Bester 2012; Özcan, Aba & Ateş, 2016). İş doyumunu arttırıcı her uygulama, kurumlar ve çalışanlar için önem arz etmektedir.

## **2.3. Örgütsel Bağlılık**

### **2.3.1. Örgütsel bağlılık kavramı**

Bağlılık kavramı TDK tarafından "birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" olarak tanımlanmaktadır. Birey bağlılık duygusunu, çevresindeki kişilere yada çalıştığı kuruma yönelik yerine getirmesinin zorunlu olduğunu düşünerek sergilemektedir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık kavramı,

1950'den günümüze araştırmacıların ilgisini çeken bir çalışma konusu olmaktadır. Bu kavram, ilk olarak Whyte'in (1956) "The Organizational Man" yayını ile alanda yer almıştır (Whyte, 1956). Örgütsel bağlılık kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Litartürde birçok farklı tanıma sahip olmasında birçok disiplin tarafından incelenmesi rol oynamaktadır (Çöl, 2004; İnce ve Gül, 2005).

Becker (1960), çalışan ve örgüt arasındaki bağlılığın temelini, çalışanın belirlediği tutumların oluşturduğunu ve örgütsel bağlılığın çalışan-örgüt arasındaki anlaşmalar ile oluştuğunu belirtmiştir (Çarıkcı & Çelikkol, 2009). Mowday, Porter ve Steers (1982) örgütsel bağlılık kavramını, örgüt ile çalışan arasındaki güçlü bir bağlantı olarak tanımlamaktadır (Mowday, Porter & Steers, 1982). Bağlantının çalışanın örgütsel davranışında ve örgüt içi iletişimde önemli bir odak noktası olduğunu ifade etmişlerdir. Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılık kavramını, örgütsel hedef ve normların etrafında oluşturulan psikolojik bir bağ olarak tanımlamaktadır (Meyer & Allen, 1997). Ayrıca Meyer ve Allen (1997) bağlılık ile çalışan örgütten ayrılma niyetini de azalttığını savunmuşlardır (Meyer & Allen, 1997).

Çalışanın örgütsel bağlılığı oluşturmasında örgütsel niteliklere (değerler, hedefler, inançlar) karşı olan bağlılığı ve kurumda kalmayı istemesi önemli rol oynamaktadır (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020). Çalışanın örgüte karşı duyduğu manevi sevincini açıklaması örgütsel bağlılığı oluşturan bir başka tanımdır (Chang, 2015). Yönetimsel çerçevede insan faktörü, örgütün devamlılığı için anahtar rol oynamakta örgüt için temel kaynaklardan biri olarak görölmektedir (Chamanifard vd., 2015). Örgütlerin çalışanlarının daha verimli iş performansı sergilemesine yönelik seçme ve işe alma sürecinden sonra da çalışanların örgütsel bağlılıklarına yönelik stratejiler geliştirmelidir (Yücel & Koçak, 2015; Ulusoy & Kılınc, 2019). Birçok araştırma sonucu da örgütsel bağlılığın çalışanlar için önemini vurgulamaktadır (Mahdi, Mohd, and Almsafir 2014; Ueno, 2014).

Örgütler için çalışanlar, yalnızca üretim ya da hizmet faaliyeti sunan bireylerden öte sahip oldukları yetenek, bilgi, beceri ve bireysel potansiyelleri ile örgütün sahip olduğu güç unsuru olarak nitelendirilmektedir. Örgütlerin bu güç unsurundan etkin olarak yararlanması çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile ilişkilendirilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılığın sağlanması, kurumun gelişimi ve başarısı

için zorunlu olarak görülmektedir (Hanaysha, 2016). Örgütsel bağlılık, iş doyumunu arttıran, işten ayrılma niyetini azaltan, çalışanın yaratıcı ve verimli iş performansı sunması için önemli bir unsurdur (Satoh vd. 2017; Dinc vd., 2018; Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020; Hakami vd., 2020).

### **2.3.2. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması**

Örgütsel bağlılık kavramı, Meyer ve Allen'in (1990) tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak iki başlık altında incelemesi literatürde belirleyici ve kabul gören sınıflandırma olarak yer almaktadır. Meyer ve Allen'in (1997) çoklu bağlılık yaklaşımıyla da çoklu bağlılık başlığının oluşmasına yön vermiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olmak üzere üç kategoride araştırılmaktadır (İnce & Gül, 2005).

#### **2.3.2.1. Tutumsal bağlılık yaklaşımı**

Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre, çalışan örgüte karşı bağlılığını ve bağlılık düzeyini belirlemekte, örgüte karşı tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir (Mottaz, 1989; Yılmaz, 2009). Tutumsal bağlılık konusunda; Kanter (1968), Buchanan (1974), Etzioni (1975), Wiener (1982), Penley ve Gould (1988), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Meyer ve Allen (1990) kabul görmüş yaklaşımlardır.

##### **2.3.2.1.1. Kanter'in sınıflandırması**

Kanter (1968) örgütsel bağlılığın devamlılık, kenetlenme ve kontrol olmak üzere üç sınıflandırma altında açıklamıştır.

**Devamlılık bağlılığı**, çalışanın örgütsel bağlılığını, mevcut iş pozisyonuna dayandırmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütteki pozisyonuna bağlanmakta ve çalışanın örgütten kazanımları bu pozisyonda kalması ve devamlılığıyla ilişkilendirilmektedir. Çalışanın örgüte katkısının fazla olması, çalışanın devamlılık konusunda motive etmektedir (Güney, 2007).

**Kenetlenme bağlılığı**, örgütün çalışanları arasındaki birlik duygusunun ortaya çıkardığı bağlılıktır. Bu yaklaşıma göre çalışanların, iş ortamının sağladığı etkili iletişim ve örgütün bir parçası olma hissi, iş doyumuna ve bağlılığı geliştirici duyguların oluşmasına katkı sağlamaktadır (Gül, 2002).

**Kontrol bağıllığı**, çalışanın bağıllığı geliştirmesinde örgütün hedefleri ve normları belirleyici olmaktadır. Çalışan bu hedef ve normların ışığında örgüte karşı tutum ve davranışlarına yön vermektedir.

#### **2.3.2.1.2. Buchanan'ın sınıflandırması**

Buchanan (1974), örgütsel bağıllığın oluşmasında çalışanın örgütün sahip olduğu amaç ve hedeflere karşı geliştirdiği duygusal bağın önemini vurgulamaktadır (Üstüner, 2008). Buchanan (1974), bağıllığın özdeşleşme, sarılma, sadakat boyutuna göre sınıflandırmaktadır (Balay, 2000). Bu yaklaşıma göre çalışan; örgütün amaçlarını kendi amacı olarak kabul eder ve örgütle özdeşleşir, örgütün çalışandan beklediği iş yükümlülüğüne karşı sempati ve duygusal bir bağ kurarak işine psikolojik olarak sarılır, örgüte karşı sahip olduğu olumlu duygular sayesinde de sadakat duyar.

#### **2.3.2.1.3. Etzioni'in sınıflandırması**

Etzioni (1975), bağıllığın oluşmasında örgütün etkili olduğunu savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre bağıllığın oluşmasında örgütün sahip olduğu güç ve yetki önemli rol oynamaktadır. Yapılan sınıflandırmaya göre üç çeşit bağıllık türü bulunmaktadır (Balay, 2000). Çalışan örgütün sağladığı ödüllerden bağımsız olarak iş performansı sunarak ahlaki bağıllığı, maaş-bağıllık düzeyi ile hesapçı bağıllığı ya da örgütte psikolojik bağ hissetmeden, zorunluluktan dolayı örgütte kalması ile de yabancılaştırıcı bağıllığı oluşturmaktadır (Gül, 2002).

#### **2.3.2.1.4. Wiener'in sınıflandırması**

Weiner (1982) örgütsel bağıllık modelini ikiye ayırarak, bağıllığın araçsal ve normatif-moral olmasına bağlamıştır. Bu yaklaşıma göre hesap ilişkisine dayalı ve çalışanın bireysel olarak oluşturduğu bağıllık araçsal başlığı altında, normatif- moral başlığı ise çalışanın dışa dönük bir bakış açısıyla örgüte karşı geliştirdiği olumlu duyguları ve bağıllığı içermektedir (Güney, 2007; Balay, 2000).

#### **2.3.2.1.5. Penley ve Gould'in sınıflandırması**

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin oluşturduğu sınıflandırmanın geliştirerek örgütlerin tek bir bağıllık boyutu yerine tüm boyutlara (ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağıllık) aynı anda sahip olabileceğini savunmaktadır (Gül, 2002). Etzioni'nin modelleme yönteminde bağıllığın kavramsal çerçevede tam olarak oluşturulamaması, bağıllığın açıklanmasındaki karmaşık yapısı ve ölçümünün

mümkün olmaması gibi eksiklikler, bu sınıflandırmanın temelini oluşturmaktadır (Sürücü & Maşlakçı, 2018).

#### **2.3.2.1.6. O'reilly ve Chatman'ın sınıflandırması**

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı üç başlık altında incelemektedir. Özdeşleşme bağlılığı, çalışanın örgütten ve iş arkadaşlarından gördüğü olumlu duygular ve aidiyet hissi ile ilgilidir. Bu yaklaşım, çalışana işe karşı bağlı tutmaktadır. Uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığına göre düşük bir bağlılık türü olarak belirtilmektedir. Bu yaklaşıma göre çalışan, iş performansını belli sınırdan tutarak örgütte katılımını sürdürmektedir. Çalışan, beklediği ödülleri, örgütün sahip olduğu değerlerden daha çok önemsemekte ve bu bakış açısına yönelik iş performansını yansıtmaktadır. İçselleşme bağlılığı, çalışanın değerlerinin örgütün değerleriyle uyumu sonucunda oluşmaktadır. Böylece değerlerin bütünleşmesi, çalışana örgütte tutmaktadır (Kalfaoğlu, İraz & Kurnaz, 2018).

#### **2.3.2.1.7. Allen-Meyer sınıflandırması**

Allen ve Meyer (1990), bağlılık kavramının duygusal (affective) ve devamlılık (continuance) bağlılığı çerçevesinde değerlendirmiş, daha sonra bu ikili model yapısına normatif boyut eklenerek üçlü bağlılık modeli tanımlamışlardır. Bu sınıflandırmaya konu olan başlıklar, aynı zamanda örgütsel bağlılığın boyutları olarak da literatürde kabul görmektedir.

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel özdeşleşmesi sonucunda örgütle kurdukları duygusal bağı açıklamaktadır (Balay, 2000). Bu bağlılık türüne göre çalışan, örgütüyle bütünleştiğini düşünerek örgütte kalmayı düşünmektedir (Sığı, 2007). Çalışan örgütün parçası olmaktan hissettiği hazzı ifade eder ve örgütsel amaçların gerçekleşme sürecinde aktif rol oynamak istemektedir (Meyer & Allen 1997). Bunun yansıması olarak çalışan, iş performansını beklenenin üzerinde göstermektedir. Duygusal bağlılık, belirtilen niteliklere sahip olması işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu bakımdan işten ayrılma niyetiyle en güçlü ilişkiye sahip bağlılık türü olarak görülmektedir (Orgambídez & Almeida, 2020).

Devam bağlılığı, çalışanın mevcut koşul ve durumlarını değerlendirdiğinde, işten ayrılmasının çeşitli zorluklara sebep olmasıyla ilgilidir. Bu bağlılık türü duygusal faktörlerden uzak, çalışanın maliyetleri göz önünde bulundurduğu pratik nitelikte bir

bağlılıktır (Meyer & Allen, 1997). Mevcut işini bırakarak yeni bir işe girmenin, çalışan için zor veya daha maliyetli olacağı düşüncesi hâkim olmaktadır (Bolat & Bolat, 2008).

Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmasının ve örgüte bağlı olmasını etik taahhütlere dayandırmaktadır (Meyer & Allen, 1997). Bu bağlılık türüne göre çalışanın örgütte kalmasında rol oynayan ana düşünce, bireyin örgüte karşı hissettiği sorumluluk ve yükümlülüklerini içermektedir (Çekmecelioğlu, 2006; Boylu, 2007). Çalışanın örgüte karşı borçlu hissetme durumu olarak da açıklanabilmektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu & Erat, 2011).

### **2.3.2.2. Davranışsal bağlılık yaklaşımı**

Davranışsal bağlılık kavramı, bireyin işe ve iş çevresine karşı oluşturduğu davranışları içermektedir. Birey davranışlarını oluşturduktan sonra bu davranışlarını devam ettirmesi bir süreçtir ve bu süreç bağlılığı oluşturmaktadır (Yılmaz, 2009). Çalışan, sergilediği davranışların haklılığı ve yerinde olduğunu yansıtan tavırlar ile davranışlarını sürdürmektedir (Bayram, 2005). Bu yaklaşım, bireyin bağlılığın dışı yansımada davranışlarının aracılığı olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Porter & Steers, 1979) Davranışsal bağlılık konusunda Salancik (1977) ve Becker (1960)'ın yaklaşımları öne çıkmaktadır.

Becker'in "Yan Bahis" Yaklaşımı (Side-Bet Theory); Yaklaşımın bahis kavramı, çalışanın birbiriyle uyumlu davranışların sergileyerek, dolaylı olarak etkilenebilecek çıkarılara sahip olmasını açıklamaktadır. Örneğin çalışan örgüt içerisinde söz sahibi ve güvenilir olarak biliniyorsa, yan bahise girerek yalan söylememe davranışını tasarlar ve uygular. Böylece çalışan mevcut sosyal kimliğini korumuş kabul eder. Bu açıdan bu bağlılık türü tasarlanmış bağlılık olarak da tanımlanabilmektedir. Yan bahisler, birey tarafından dört kaynak ile oluşturulmaktadır (Becker, 1960). Bu kaynaklar bireyin toplumsal beklentileri, bürokrasi, sosyal etkileşim ve bireyin sosyal roller olarak tanımlanmaktadır.

Çalışan için bu bahisler bir tür yatırım aracı niteliğindedir (Gül, 2002). Becker (1960), bahislerin artmasını çalışanın uygun davranış zincirlerini oluşturmasına ve bu davranış zincirlerinin de örgütsel bağlılığı oluşturan bir yapı olduğunu savunmaktadır (Becker, 1960). Yan bahislerin önemi bağlılığın artmasında bir faktör olarak

görülmekte ve bahislerin önemi arttıkça bağlılık düzeyi de artmaktadır. Çalışanın yatırım niteliği taşıyan bu bahisleri aynı zamanda diğer iş olanaklarına karşı duyduğu ilgiyi azaltarak çalışana işinde tutan bir etken olarak görülmektedir.

Salancik Yaklaşımı; Salancik (1977), bağlılığın bir çalışanın deneyimiyle birleştirdiği tutarlı bir davranışlar dizisi olduğuna işaret etmiştir. (O'Reilly & Caldwell, 1981). Bu yaklaşıma göre tutum ve davranışlar arasında uyum yakalanması önemlidir. Yakalanan bu uyum ile birey örgüte bağlılığı yakalaması sağlanacaktır. Becker'e (1960) göre çalışanlar örgüte yönelik davranışlarını yatırım bilincinin oluşmasına bağlarken, Salancik (1997) davranışı şekillendiren faktörlerin çalışan ile örgüt arasındaki uyum ve psikolojik faktörlere bağlı olduğuna dikkat çekmektedir (Sürücü & Maşlakçı, 2018).

### **2.3.2.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı**

Tutumusal ve davranışsal bağlılık yaklaşımları, genel olarak bağlılığın örgüte karşı bütünlüğüne odaklanırken, çoklu bağlılık yaklaşımı, bireyin örgütü oluşturan birçok ögeye (iş arkadaşları, meslek, çalışma koşulları gibi) karşı farklı düzeyde bağlılık geliştirebileceğini açıklamaktadır (Reichers, 1985; Balay, 2000; Küçüközkan, 2015).

### **2.3.3. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler**

#### **2.3.3.1. Kişisel faktörler**

**Yaş ve kıdem;** yapılan araştırmalar, bireylerin yaşı ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020). Bu durum, bireyin örgütsel sorunlarının örgütsel bağlılığına yansıtılmamasında yaşa bağlı olarak kariyerinde riskli kararlardan kaçınmasına bağlanmaktadır. Çalışanın yıllar boyunca örgüte verdiği emek ve çaba örgütsel bağlılığın oluşması ve artmasında zemin hazırlayıcı unsur olarak görülmektedir (Bakan, 2011).

**Cinsiyet;** litetarürde yapılan çalışmalar erkekler ve kadınlar arasında örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı olduğunu göstermektedir (Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj & Ranjbar Ezzatabadi, 2016; Labrague vd., 2018). Toplumun kadın ve erkeğe yüklediği roller, bireylerin işe karşı düşünce ve davranışlarına etki etmektedir. Bakan (2011), bu farkın ortaya çıkmasında erkeklerin iş pozisyonu ve maaş açısından daha üst seviyede olmasıyla ilişkilendirmektedir (Bakan, 2011).

**Medeni durum;** bireylerin aile yaşantısı işlerine karşı bakış açılarını etkileyebilmektedir. Örgütsel yapıda bekâr bir çalışanın, evli bir çalışana göre finansal yükü daha az olabilmekte bu sebeple bekâr çalışan risk alma konusunda evli çalışanlara göre daha kararlı olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003; Saldamlı, 2009).

**Eğitim düzeyi;** bireyin eğitim düzeyi, örgütsel çalışma ortamında bazen örgütsel bağlılığına olumsuz etki edebilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bir çalışanın, diğer iş olanaklarına karşı yeterliliği, çalıştığı kuruma olan mecburiyetini azaltıcı unsurdur (Saldamlı, 2009). Böylece çalışan, bağlı olduğu kuruma karşı zorunluluk hissetmemektedir. Bireyin eğitim düzeyi aynı zamanda örgütsel bağlılığını pozitif etkileyebilmektedir. Örgütler çalışanlarına yönelik eğitim imkânlarını sunduklarında, çalışanlar kendini geliştirme fırsatını örgüte karşı bağlılıkla sonuçlandırmaktadır (Bahrami vd., 2018).

### **2.3.3.2. Örgütsel faktörler**

**İşin niteliği;** bireyin işi ve işiyle ilgili özellikler, örgütsel bağlılığını geliştiren unsurlardan biridir (Örücü & Özafşarlıoğlu 2013). Bireyin iş pozisyonu, öz becerileri ve işin zorluğu gibi faktörler örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Taşlıyan & Pekkan 2017). Bireyin işiyle ilgili rollerinde belirsizlik ve rol çatışması, örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir (Stewart vd., 2020). Bireyin sahip olduğu beceri ve potansiyele bağlı olarak aynı düzeyde sorumluluk verilmesi örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (Çolakoğlu, Culha & Atay, 2010).

**Örgüt kültürü ve çalışma arkadaşları;** bireyin çalıştığı örgütün kültür yapısı iş doyumunu etkileyen faktörler arasındadır. Örgüt kültürü, kapsam olarak örgütle ilgili birçok unsuru içinde barındırmaktadır. Bunlar örgütün sahip olduğu değer ve inançların, çalışanların davranışlarına, düşüncelerine yansımaları ve bu yansımaların sonucunu oluşturan süreçtir. Örgütsel kültürün önemsendiği bir iş atmosferi verimlilik ve inovatif fikirlerin oluşmasına katkı sağlayacaktır (Demirgil, 2008). Çünkü örgüt kültürü, örgütün toplum tarafından tanınırlığını, örgütsel standartlarını, iş arkadaşlarıyla ve diğer örgütlerle ilişkisinin düzeyini yansıtmaktadır (Eren, 2017).

Günün büyük bölümünü iş ortamında geçiren bir çalışan için çalışma arkadaşları iş ortamında huzur ve etkili bir iletişimin anahtarı olarak görülmektedir. Ayrıca çalışanların takım olarak üstlendikleri sorumluluklarda söz sahibi olma (Sepahvand,

Atashzadeh-Shoorideh, Parvizi, & Zagheri-Tafreshi, 2017), karar alma sürecinde özerklik ve birçok çalışan tarafından iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı arttırırken, çalışanların örgütsel değişimlere de daha esnek yaklaşımlarında ve örgütsel başarının artmasında takım ruhu önemli katkılar sağlamaktadır (Keleş, 2007 ; Küçük, 2008).

**Ücret ve ödüllendirme;** çalışanların verdikleri emek ve çabaya yönelik örgütlerinden beklentileri oluşmaktadır. Örgütlerin, bu konudaki ücret ve ödül politikaları örgütsel bağlılığı arttırıcı unsur olarak görülmektedir. (Acuner, 2010). Çalışan aldığı ücretteki düşüklük, onu finansal olarak daha iyi olanakları değerlendirmeye sebep olarak örgüte bağlılığı azaltarak işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır (Eren, 2017).

**Örgütsel güven ve adalet;** Adams (1963) yılında ortaya koyduğu eşitlik teorisiyle açıklanmaktadır. Bu teoriye göre bir çalışanın iş motivasyonu ve örgütsel bağlılığını arttırması, yöneticisine karşı güven inşa etmesi için yöneticilerinden adil düzeyde takdir görmeye ve ödüllendirmeye ihtiyaç duymaktadır (Eren, 2017). Çalışanlar, sahip olduğu yetenekler ve gösterdiği çabalar doğrultusunda örgütten maaş, saygınlık, ödül gibi beklentileri oluşmaktadır. Çalışanın örgüte sundukları ve örgütten beklentileri arasındaki dengenin sağlanması, çalışanın örgütsel adalet algısını oluşturmaktadır (Guerro, Peter & Walid, 2014). Dengenin bozulduğu durumda ise çalışan birey iş ve işle ilgili unsurlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir.

**Yönetim tarzı ve yönetime katılma süreci;** Yönetici (üst) ve çalışanı (ast) arasındaki ilişkiyi etkileyen üç unsur bulunmaktadır. Bunlar emirin verilmiş biçimi (üslup, emrin çalışana uygunluğu), astın psiko-sosyal durumu (üstten terfi beklentileri, üstün adaletli olduğunu algılaması) ve üstün davranışlarıdır (Guerro vd., 2014). Çalışanlar, yaptıkları iş konusunda birçok pratik ve uygun yöntemlere sahiptirler. Sahip oldukları bu bilgiler sebebiyle yöneticisi tarafından emir-komuta zincirinde, bir robot gibi çalışmak yerine, fikirlerinin önemsendiği, iş planlama aşamasında rol aldığı, çalışanın işini severek yapması beklenmektedir (İnce & Gül, 2005; Eren, 2019). Bu durum çalışanın örgüt tarafından önemsendiğini hissetmesine ve örgütsel bağlılığını arttırmasına katkı sağlamaktadır.

*Yönetime katılma süreci*, örgüt ve çalışan arasında oluşturulan ve örgütsel verimliliğe fayda sağlayan bir süreçtir. Bu sürecin çalışana tatmin sağlamasındaki etken, yönetsel kararlara katılması ve üstü ile ilişkilerini geliştirmesine dayandırılmaktadır (Eren, 2019).

#### **2.3.3.3. Örgüt dışı faktörler**

Bireyler bağlı oldukları örgüt dışındaki iş olanaklarını değerlendirdiklerinde, örgütleri sosyal ve finansal imkân bakımından daha iyi konumda olduğunda bireyin örgüte olan bağlılığı gelişmektedir. Aksine bireyin daha iyi örgüt, daha iyi olanaklar düşüncesi, örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyici unsur olarak görülmektedir (İnce & Gül, 2005). Ayrıca bir çalışanın işini kaybetme kaygısı da, performans ve örgütsel bağlılığı artırıcı olabilmektedir. Örneğin kamu sektöründe özel sektöre kıyasla işini kaybetme kaygısının düşük olması, çalışanın kendini daha az geliştirme ve daha düşük düzeyde iş performansına ve örgütsel bağlılığa neden olmaktadır (Çolakoğlu, Ayyıldız & Cengiz, 2009).

#### **2.3.4. Örgütsel bağlılığın sonuçları**

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, örgütlerin yeni yönetsel stratejiler geliştirmesine rehber niteliği taşımaktadır (Serinikli, 2019). Bu açıdan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri önemlidir.

##### **2.3.4.1. Düşük örgütsel bağlılık**

Çalışanın aidiyet duygusunun gelişmemesi ya da alternatif iş olanaklarına olan inancı düşük örgütsel bağlılığa sahip olmasına neden olmaktadır. Çalışan bu düzeyi olumlu ve olumsuz olarak sonuçlandırmaktadır (Serinikli, 2019). Olumlu olarak kendini kariyer ve insan kaynakları açısından geliştirebilmektedir. Olumsuz sonuçlar ise çalışanın kariyerini ve terfi olanaklarına daha geç sahip olma, işten ayrılma niyeti, örgütsel amaçlara zarar verici davranışlar sergileme olarak gösterilmektedir (Balay, 2000).

##### **2.3.4.2. İlmli örgütsel bağlılık**

Bu bağlılık düzeyinde çalışan tam bir bağlılığa sahip olmamaktadır. Bağlılığın boyutu tam olarak, örgütle özdeşleşim olarak gerçekleşmez. Dengeli bir bağlılıktan söz edilmektedir. Bu dengenin bir tarafında çalışanın deneyim ve tecrübeleri ön plandadır. Dengenin diğer unsuru ise çalışana verilen öncelik ve karar verme yetkisi,

örgütsel bağlılığın dengesini oluşturmaktadır. Çalışanın örgütsel değerleri tam olarak benimsememesi, örgütsel verimliliği düşürücü bir faktör olarak örgütün işlevsel niteliğine zarar verebilmektedir (Balay, 2000; Gül, 2002).

#### **2.3.4.3. Yüksek örgütsel bağlılık**

Çalışanlar, işiyle ilgili beklentilerinin (ücretlendirme, iş pozisyonu, mesleki başarı gibi) çoğuna sahip olduğunda yüksek örgütsel bağlılığa daha kolay ulaşmaktadır. Bu yüzden çalışan, örgütte devamlılığını dış baskılara aldırış etmeden sürdürmektedir (Saldamlı, 2009). Örgütler için de bu düzeyde olan çalışanlar değer arz ederler. Çalışanın bağlılığı, sunduğu hizmeti/ürettiği ürünü etkileyerek daha verimli ve daha nitelikli olmasına katkı sağlamaktadır (Balay, 2000). Birçok olumlu çıktısı olmasına rağmen çalışanlar işini ön plana alarak, işine daha çok zaman ayırması sonucunda ailevi yükümlülüklerini yerine getirmede zorluk çekebilir ve bunun sonucunda iş-aile dengesini kaybedebilmektedir (Serinikli, 2019).

#### **2.3.5. Hemşirelikte örgütsel bağlılık**

Toplumun temel ve en önemli ihtiyaçlarından birine hizmet eden sağlık organizasyonları, gerek insan faktörü gerekse de sağlık hizmeti sunmanın birçok zorluğunu bünyesinde barındırmaktadır. Sağlık organizasyonlarının başarılı olabilmesi, toplumun sağlık refahını arttırması, kendini sürekli geliştirerek teknolojik ve yönetsel iyileştirmeler ile ayakta durması ve rekabete devam etmesi gerekmektedir. Çünkü sağlık alanı, insanın yüzyıllar önce ihtiyacı olduğu gibi bundan sonra da insan var oldukça olmaya devam edecektir.

Sağlık organizasyonları, sundukları sağlık hizmetlerinde kalite ve verimliliğin artması için birçok plan ve strateji oluşturmaktadır. Bunları oluştururken referans olarak çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiye de odaklanmaktadır. Birçok araştırmada, çalışan-örgüt ilişkisinde örgütsel bağlılığın önemine işaret edilmiş, organizasyonların yönetim anlayışında ve literatürde önemli bir faktör olarak görülmüştür.

Sağlık organizasyonları bünyesinde birçok meslek grubunu barındırmaktadır. Hemşireler, sağlık organizasyonlarında önemli ve profesyonel bir ekip üyesi olarak bulunmaktadır. Çalışanların iş performansı, hizmeti sundukları bireyler üzerinde tutum ve davranışı, bireylerin hizmet kalite algısını ve kuruma karşı sadakatlerini etkilemektedir (Ueno, 2014; Pradhan & Dash 2019). Hemşirelik mesleğinin

organizasyonlar için önemi, sayıca fazla olmalarından öte hemşirelerin hastalara sunduğu bakımın köklü bir mesleki bilgi birikimine sahip olması ve bu bakımın aslında mesleki açıdan bir sanat olarak görülerek estetik bir kimliğe büründürülmesidir. Ayrıca hemşireler sağlık ekibinin diğer üyeleriyle mesleki birçok farklı fonksiyonlarını kullanarak toplumun sağlık ihtiyacına yönelik hizmet sunmaktadır. Kurumun etkili insan kaynakları uygulamalarıyla da hizmetin kalite algısını arttırarak rekabette avantaj sağlamaktadır (Browning, 2006; Kuvaas & Dysvik, 2010).

Hemşirelerin örgütsel bağlılığını arttırıcı stratejilerin iş doyumunu, maaş, terfi, yeterli ekip üyesini barındırma ve güvenli bir iş ortamına sahip olmak gibi konular üzerine olmalıdır (Karami, 2017). Böylece hemşirelerin kuruma bağlılıkları artabilir. Ayrıca kurumun hemşirelere yönelik örgütsel desteği sunması da bağlılığı arttırıcı unsur olarak görülmektedir (Gupta vd., 2016). Örgütsel destek kavramı hemşirelerin örgütten ve çalışan diğer hemşirelerden hissedeceği destek ve değer algılarını içermektedir (Kasalak & Aksu, 2014). Ayrıca hemşireler, örgütsel desteği hissederek bağlılıklarını oluşturmakta ve bağlılık davranışlarını da örgütsel sorun ve kriz yönetiminde aracı olarak kullanmaktadır (Duncan, 2001). Yönetici hemşirelerin, yeni bir hemşireyi işe alması, örgütsel bağlılığı oluşturmaları ve arttırması konusunda sorumlulukları vardır (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020). Çünkü hemşire yöneticilerin liderlik yaklaşımları ve kişiler arası ilişkiler, örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Hoeve vd., 2018; Sepahvand vd. 2020). Ayrıca hemşirelerin yönetsel karar alma sürecine katılması da bağlılığı arttıran yönetsel bir hamle olarak görülmektedir (Asiri vd., 2016; Eren, 2017).

Örgütsel bağlılık aynı zamanda çalışan bağlılığı ve sadakati olarak da tanımlanmaktadır (Hassan, 2012). Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumda devam etme isteği, verimliliği ve üretkenliğine yansımaktadır (Dixit & Bhati, 2012; Singh & Banerji, 2021). Sağlık organizasyonlarında hemşirelerin örgütsel bağlılığının olumlu yansımaları hastaların bakım kalitesinde artışa katkı sağlamaktadır (Mohammadipour, Atashzadeh-Shoorideh, Parvizy & Hosseini, 2017; de Oliveira vd., 2017; Sepahvand vd., 2020). Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olduğunda ise hastalara yönelik bakım kalitesinin niteliğinde azalma görülmektedir (Gholami, Saki & Hossein Pour, 2019).

Kendisini örgütüne bağlı hissetmeyen çalışanlar işgücü devrine neden olmaktadır (Alilu, Zamanzadeh, Valizadeh, Habibzadeh, & Gillespie, 2020). Çalışanın kurumdan istifası, işten çıkarılma ve yeni bir işe girme süreci işgücü devri olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2002). Bu durum örgütler için olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır. Yeni bir çalışanın işe alım ve eğitim sürecindeki maliyet göz önüne alındığında, kurumların öncelikli hedefi işe alım sürecinden çok çalışanı kurumda tutmak olmalıdır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). Bir çalışanı, örgütte kalmasını sağlayan en önemli faktörlerden birisi de örgütsel bağlılıktır. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık ve işgücü devri konusunda güçlü negatif ilişki görülmektedir (Bagheri & Tavalaei, 2010). Hemşireler için örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olması, çalıştıkları kurumda iş yaşamlarına devam etmelerinde önemli bir etken olarak görülmektedir (Steward vd., 2020). Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing-ICN) tarafınan 2008 yılı işgücü devri raporları, hemşirelerin işgücü devri oranı %11 olarak açıklanmıştır ([http://www.icn.ch/sew\\_nwp08.htm](http://www.icn.ch/sew_nwp08.htm)). Gelişmiş ülke oranları bu seviyedeysen ülkemizde bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde 2004 yılındaki (Baykal & Eren, 2004) %16'lık oranın 2010 yılında %17.5 seviyesine yükseldiğine ulaşılmaktadır (Kocaman, Seren, Kurt, Danış & Erer, 2010).

Hemşirelerin örgütsel bağlılığını arttırıcı stratejilerden birisi de iş doyumları üzerine yapılacak hamleleri içermektedir. Çünkü sağlık organizasyonlarının sunduğu hizmetin niteliği ve odak noktası hasta olan bir iş düzeninin oluşturulması için iş doyumunu önemli bir etkidir (Kalisch, Tschannen & Lee, 2011; Laschinger, 2012). Bu durumunun bakım kalitesini olumlu etkileyeceği savunulmakta (Çam & Yıldırım, 2010) ve hemşireleri kuruma bağlayıcı bir faktör olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu konusunda literatür incelendiğinde aralarında güçlü ve pozitif ilişki görülmektedir (Lu, Barriball, Zhang, & While, 2012; Eskandari, vd., 2017; Pereira vd., 2017; Adeniji vd., 2019).

Ülkemizde ve dünyada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta ve düşük seviyede olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Şahin & Sevinç, 2012; Chang, 2014; Karami, 2017; Nunes & Gaspar, 2017; Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020; López-Ibort vd., 2020; Ten Hoeve vd., 2020; Torkaman vd., 2020). Hemşirelerin

hastalara sundukları bakım kalitesinin artmasında örgütsel bağlılık kavramı önemli bir faktör olarak görülmektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına yönelik örgütsel tutum ve davranışlar, yönetsel hamleler ve insan kaynakları uygulamaları, hemşirelerin mesleğini severek icra etmesine, pozitif iş atmosferi oluşmasına katkı sağlayacaktır. Hasta odaklı bir organizasyonda çalışan bir hemşirenin, işini yalnızca ekonomik ihtiyaçlarına cevap veren bir faaliyet olarak görmesi yerine işine ve kurumuna bağlılığı konusundaki pozitif duygu ve düşüncelerini, tutum ve davranışlarına yansıtarak organizasyonun sahip olduğu hedeflere ulaşmasında ve bu sayede sağlık hizmetinden yararlanan toplumun sağlık refahına katkı sağlayacaktır.

## **2.4. Algılanan Örgütsel Destek, İş Doymu Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler**

### **2.4.1. Algılanan örgütsel destek ve iş doymu ilişkisi**

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışana yönelik tutum ve davranışlarının, çalışan tarafından algılanması olarak ifade edilmektedir. Çalışanların örgüte kattıklarının değerli bulunması, çalışan refahının örgüt tarafından gözetilmesi ve çalışanın bu tutum ve davranışlara inancı algılanan örgütsel desteği oluşturmaktadır (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Rhoades & Eisenberger 2002). Algılanan örgütsel destek düzeyinin artması, çalışanın örgütlerine yarar sağlayan davranışlarda bulunmasına katkı sağlamaktadır (Akkoç vd., 2012). Sosyal değişim teorisinden hareketle, çalışanların örgütlerinden aldığı desteğin karşılığında örgütlerine yüksek iş performansı, olumlu tutum ve davranışlar sunmasıyla açıklanmaktadır (Sears vd., 2016). Ayrıca destek düzeyinin yüksek olması, çalışanların ilişki, saygınlık ve özerlik ihtiyacını karşılayarak iş faaliyetlerini yönetmede yüksek yetkinlik ve ustalık duygusunu teşvik etmektedir (Ryan & Deci 2000).

Algılanan örgütsel desteğin yüksek olması, çalışanların iş doymunu ve örgütsel bağlılığını arttırdığı, pozitif ruh hali oluşturduğu, iş stresini azalttığı belirtilmektedir (Eder & Eisenberger, 2008). Algılanan örgütsel destek duygusu, çalışanların bağlı oldukları kuruma karşı saygınlık, güven ve aidiyet duygusu gibi olumlu tutumlar geliştirmesine katkı sağlamaktadır (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001). Çalışanların başarısı ve mutluluğunu etkileyen bir faktör olan iş doymu kavramı, çalışanların örgütünden gördüğü faydaları algılaması ve bunun

sonucunda örgütünden memnuniyet duyması olarak ifade edilmektedir (Amarneh, 2017). Çalışanların iş doyumunun yüksek olması, örgütsel performansın ve verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır (Erdirençelebi & Ertürk 2018).

Toplumun sağlık ihtiyacına yönelik hizmet sunan kurumların, çalışanlarının iş doyumunu arttırmak için örgütsel destek algısını oluşturması savunulmaktadır. Çünkü iş doyumunu çalışanı örgütsel amaç ve hedeflere bağlamakta, bağlılık duygusunu geliştirerek çalışanın örgütteki devamlılığını sürdürmesine ve tükenmişlik düzeyinin azalmasına katkı sağlamaktadır (Akşit Aşık, 2010; Çelik & Kılıç, 2019). Ayrıca algılanan örgütsel destek ve iş doyumunun, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltıcı faktörler olduğunu göstermektedir (Oyeleye vd., 2013; Tnay vd., 2013; Li vd., 2014; Labrague vd., 2017). Sağlık kuruluşlarının örgütsel desteği sağlayamaması, sunulan hizmetin kalitesinde azalma, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşamama ve toplumun hizmetten verimli olarak yararlanamaması gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Durmuş & Şahin, 2015).

Literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkinin varlığına ulaşılmaktadır (Akkoç vd., 2012; Başak vd., 2013; Tekingündüz & Tengilimoğlu, 2013; Anafarta, 2015; Sears vd., 2016; Cheng & O-Yang, 2018; Liu vd., 2018; Polat & Terzi, 2021). Yapılan araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin iş doyumunu arttıran bir faktör olduğunu ifade etmektedir (Chevalier vd., 2017; Shao vd., 2016; Şerif vd., 2018).

#### **2.4.2. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisi**

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte kattıklarının yöneticiler tarafından farkındalığı ve çalışanlarının huzur ve mutluluğa odaklanması olarak tanımlanmaktadır (Polat & Aktop, 2010). Örgüt tarafından sunulan destek sayesinde çalışan işine karşı olumlu düşüncelere sahip olmakta ve işinden ayrılmayı düşünmemektedir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların örgütsel desteği algılaması ve buna karşılık olarak işine karşı verimliliğini arttırması beklenmektedir (Fındıklı, 2014). Algılanan örgütsel destek, iş performansını arttırıcı bir faktör olarak ifade edilmektedir (Chang, 2015).

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanları örgütsel hedeflere yönelik davranışlar sergilemesine yönelten bir güç olarak açıklanmaktadır (Meyer & Hersovitch, 2001).

Bağlılık kavramı, çalışanın belirlenen hedef ve örgütün sahip olduğu değerleri kabul ederek örgüt yararına karşı gösterdiği gayret olarak ifade edilmektedir (Kimbel, 2002). Çalışan örgütle ilgili unsurlara karşı (yöneticiler, müşteriler, sunulan ürün ya da hizmet gibi) bütünleşerek bağlılığını oluşturmaktadır (Reichers, 1985).

Örgütsel bağlılık, örgütler için çalışan gücünü elinde tutması bakımından önemlidir. Çünkü örgütsel bağlılık, çalışanları örgütte tutan önemli bir faktör olarak görülmekte, iş doyumunu, iş verimliliği ve yaratıcılığı arttırıcı etkisi bulunmaktadır (Durna & Eren, 2005; Dixit & Bhati, 2012). Örgütsel bağlılığın düşük olması, işten ayrılma niyetini arttırıcı bir durum olarak açıklanmaktadır (Alilu vd., 2020). Ayrıca örgütsel bağlılık, örgüt hedeflerinin daha iyi algılanarak iş rutinindeki hataları azaltıcı bir unsur olarak ifade edilmektedir (Chang & Zhang, 2012). Yapılan araştırmalar, algılanan örgütsel destek kavramının çalışanların kuruma olan bağlılıklarında, iş doyum düzeylerinde ve işe katılımlarının artmasında güçlü bir etkisi olduğuna işaret etmektedir (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010; Fu, Sun, Wang, Yang & Wang, 2013; Gorji, Etemadi, & Hoseini, 2014).

Blau (1964) tarafından açıklanan sosyal değişim teorisi, çalışanın örgüt tarafından algıladığı adaletli yaklaşım ve değerli hissetme duygusuna yanıt olarak örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemektedir (Blau, 1964). Sosyal değişim teorisine göre algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Shore ve Tetrick, 1991). Çalışanlar, algıladığı örgütsel desteğin karşılığında örgütüne karşı bağlılık geliştirmektedir (Wayne, Sandy, Shore, Lynn & Liden 1997; Turunç & Çelik, 2010).

Literatür incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir (Dinç, 2015; Urbonas vd., 2015). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık kavramı hakkında hemşireler üzerinde yapılan araştırmalar, iki kavram arasında olumlu ve pozitif ilişkinin varlığını işaret etmektedir. (Gutierrez vd., 2012 ; Havaei vd., 2015; Zhao vd., , 2015; Battistelli Galletta vd., 2016; Gupta vd., 2016; Shao vd., 2016; Chevalier vd, 2017; Sharif vd., 2018; Liu et al., 2018; De Regge vd., 2020).

### 2.4.3. İş doyumunu ve örgütsel bağlılık ilişkisi

İş doyumunu, çalışanın işiyle ilgili duygu ve düşüncesini içermektedir (Malik, 2013). İş doyumunu aracılığıyla çalışanlar örgütlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemekte, iş performansını arttırarak örgütsel verimliliğe katkı sağlamaktadır (Erdirençelebi & Ertürk 2018). Hemşireler, genel olarak sağlık sisteminin sahip olduğu birçok sorun (yetersiz personel, aşırı iş yükü, olumsuz çalışma koşulları gibi) içerisinde sağlık bakım hizmetini sunmaktadır (Hart, Brannan, & De Chesnay, 2014). Sunulan bakım hizmetinin hasta temelli ve niteliğinin yüksek olması için sağlık organizasyonlarının hemşirelerin iş doyumunu sağlaması önemlidir (Kalisch vd. 2011; Laschinger, 2012). Çünkü hemşirelerin iş doyumunun sağlanması, sundukları bakım kalitesinde artışa yansımaktadır (Çam & Yıldırım 2010). Hemşirelerin iş doyumları üzerine yapılan araştırmalar, iş doyumunu hasta ve hemşireleri etkileyen, bakım kalitesini arttıran ve hemşirelerin örgütte devamlılığını teşvik eden bir faktör olarak tanımlamaktadır (Aiken vd., 2012; Al Maqbali, 2015; Li, Zhang, Xiao, Chen & Lu, 2020; Lu vd., 2012).

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanları örgütüne karşı duydukları aidiyet hissi olarak tanımlanmaktadır. Örgütler için örgütsel bağlılığın sağlanması önemlidir (Hanaysha, 2016). Bağlılığın sağlanması ile iş doyumunu, iş devamlılık, iş performansı ve verimliliği artması gibi birçok fayda sağlanmaktadır (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020; Dinc, Kuzey & Steta, 2018; Hakami vd., 2020; Satoh, Watanabe & Asakura, 2017).

Çalışanların iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarını araştıran birçok çalışma, iki faktörün birbirini olumlu etkilediklerini ve arasındaki güçlü bir ilişki olduğunu açıklamaktadır (Benevene vd., 2018; Brown, Walters & Jones, 2019; Pereira vd., 2017; Valaei & Rezaei, 2016). Örgütler için en önemli kaynaklardan biri olan insan kaynakları, örgütlerin sahip oldukları çalışan gücünün sağlanması ve elde tutulması için stratejiler geliştirmelidir. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arttıran bir faktör olarak liderlik uygulamalarının önemini açıklamaktadır (Baek, Han & Ryu, 2019). Ayrıca çalışanların adaletli bir iş ortamı algılamaları için de yöneticilere önemli sorumluluklar düşmektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerine yapılan araştırmalar, çalışma ortamındaki güven duygusunun örgütsel bağlılığı arttırıcı bir faktör olarak açıklamaktadır (Loes & Tobin, 2020). Adaletli çalışma ortamı, çalışanın

hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığını olumlu etkilemektedir (Lambert, Tewksbury, Otu & Elechi, 2021).

Hemşirelerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu faktörler arasında olumlu yönde ve güçlü ilişki olduğu saptanmıştır (Lu vd., 2012; Top, 2013; Tilev ve Beydağ, 2014; Veličković vd., 2014; Hsu vd., 2015; Eskandari vd., 2017; Pereira vd, 2017; Kim vd., 2017; Adeniji vd, 2019; Gider, Aktepe & Top, 2019; İntepeler vd., 2019; Lin vd., 2020).

#### **2.4.4. Algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü**

Algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu arasında literatürde yapılan araştırmalarda (Akkoç vd., 2012; Başak vd., 2013; Tekingündüz & Tengilimoğlu, 2013; Anafarta, 2015; Sears vd., 2016; Shao vd., 2016; Chevalier vd., 2017; Cheng & O-Yang, 2018; Liu vd., 2018; Şerif vd., 2018; Polat & Terzi, 2021) pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalarda, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasında (Gutierrez vd., 2012; Dinç, 2015; Havaei vd., 2015; Urbonas vd., 2015; Zhao vd., 2015; Battistelli vd.,2016; Gupta vd., 2016; Shao vd., 2016; Chevalier vd., 2017; Liu et al., 2018; Sharif vd., 2018; De Regge vd., 2020) pozitif ilişki saptanmıştır.

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında literatürde yapılan çalışmalarda (Lu vd., 2012; Top, 2012; Tilev & Beydağ, 2014; Veličković vd., 2014; Hsu vd., 2015; Valaei & Rezaei, 2016; Eskandari vd., 2017; Pereira vd, 2017; Kim vd., 2017; Benevene vd., 2018; Adeniji vd, 2019; Brown, Walters & Jones, 2019; Gider, Aktepe & Top, 2019; İntepeler vd., 2019; Lin vd., 2020;) pozitif ve güçlü ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Tez araştırmasının kapsamını oluşturan üç değişken arasında var olan anlamlı ilişkiler, örgütsel bağlılık kavramının aracılık rolünü üstlenebileceğine dair güçlü göstergelere sahiptir.

### **3. Gereç ve Yöntemler**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Tipi**

##### **3.1.1. Araştırmanın amacı**

Araştırmanın amacı, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren bir üniversitenin eğitim, araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin, hemşirelerin iş doyumunu üzerine etkisi ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemektir.

##### **3.1.2. Araştırmanın önemi**

Toplumun ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerinin, hasta merkezli yapıda olmasıyla, kolay ulaşılabilir yapısı, hasta ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte bakım sunan ve hasta güvenliğini hep ön planda tutan yapıya dönüşmesinde hemşireler önemli konumdadır. Hemşireler bu hedef doğrultusunda sahip oldukları görevleri sürdürmede iş doyumları önemli bir unsurdur. İş doyumuna sahip çalışanlar, örgütleri, yöneticileri ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu duygular geliştirmekte ve bunu tavır olarak sergilemektedir. Bunun sonucunda hemşireler daha üretken ve dinamik iş performansı sergilemektedir (Türe & Akkoç, 2020). Ayrıca hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen dinamiklerin incelenmesi, farklı değişkenlerle olan ilişkilerinin incelenmesi, hangi değişkenlerin çalışanların iş doyumlarının artmasını sağladığının belirlenmesi ve yönetici hemşirelerin bu değişkenleri dikkate alarak yönetim fonksiyonlarını icra etmeleri hem hemşirelerin hem de sağlık örgütünün genel başarısı için önemli olduğu bilinmektedir. (Akkoç & Çiftçi, 2016).

Bu çalışmanın, hemşire iş doyum düzeylerine algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin etkilerini göstermesi anlamında literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

##### **3.1.3. Araştırmanın tipi**

Bu araştırma, tanımlayıcı desende tasarlanmıştır.

##### **3.1.4. Araştırmanın değişkenleri**

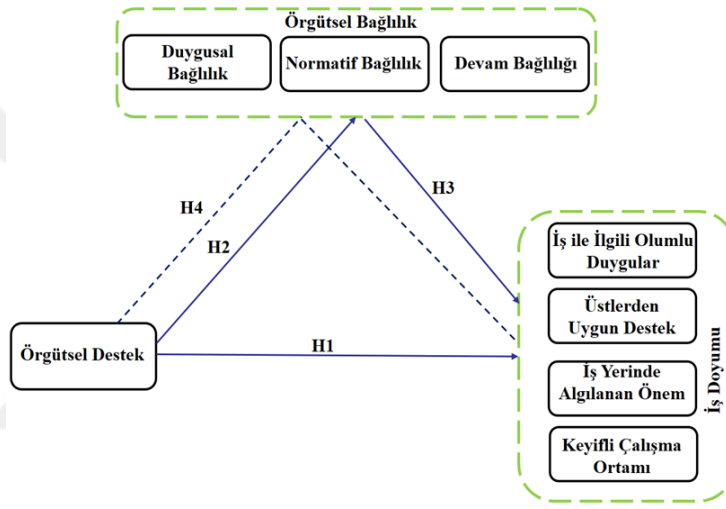
Tez araştırmasının bağımlı değişkeni iş doyum düzeyi, araştırmanın bağımsız değişkeni algılanan örgütsel destek düzeyi, araştırmanın aracı değişkeni ise örgütsel bağlılık düzeyidir.

### 3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

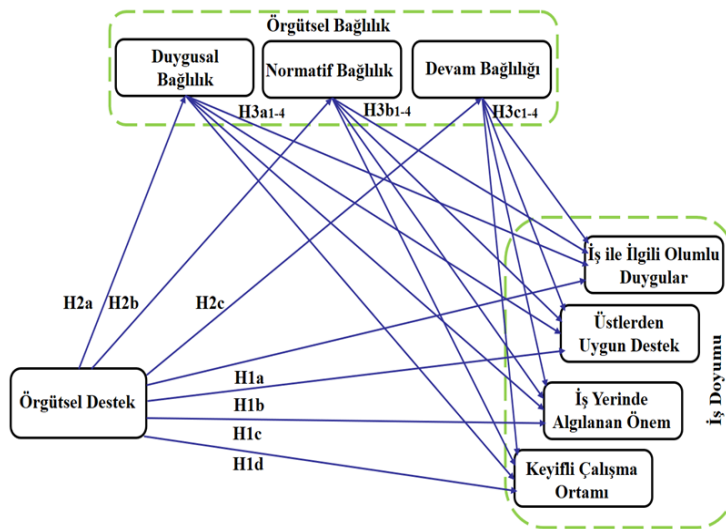
Tez çalışması; Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde Kasım 2021- Mart 2022 tarihleri arasında, çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerle görüşülerek veriler toplanmıştır. Araştırma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde yürütülmüştür.

### 3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

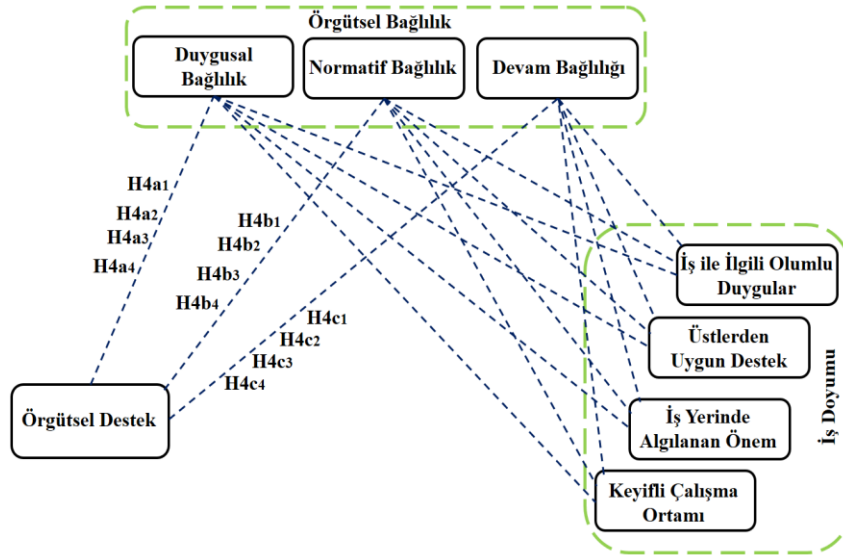
Araştırmaya ait model Şekil 1,2 ve 3'de gösterilmiştir:



Şekil 3.1. Araştırma Modeli



Şekil 3.2. Araştırma Modeli (Alt boyutlara ait hipotezler)



**Şekil 3.3.** Araştırma Modeli (Alt boyutlar ait aracılık hipotezleri)

Araştırmanın test edilmek üzere hazırlanan 31 hipotez aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H1: Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1a: Algılanan örgütsel destek, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1b: Algılanan örgütsel destek, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1c: Algılanan örgütsel destek, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H1d: Algılanan örgütsel destek, keyifli çalışma ortamını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler

H2a: Algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler

H2b: Algılanan örgütsel destek, normatif bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler

H2c: Algılanan örgütsel destek, devam bağlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3: Örgütsel bağlılık, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3a1 Duygusal bağlılık, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3a2 Duygusal bağlılık, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3a3 Duygusal bağlılık, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3a4 Duygusal bağlılık, keyifli çalışma ortamını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3b1 Normatif bağlılık, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3b2 Normatif bağlılık, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3b3 Normatif bağlılık, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3b4 Normatif bağlılık, keyifli çalışma ortamını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3c1 Devam bağlılığı, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3c2 Devam bağlılığı, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3c3 Devam bağlılığı, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3c4 Devam bağlılığı, keyifli çalışma ortamını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H4: Algılanan örgütsel desteğin, iş doyumuna üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4a1: Algılanan örgütsel desteğin, iş ile ilgili olumlu duygular üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4a2: Algılanan örgütsel desteğin, üstlerden uygun destek üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4a3: Algılanan örgütsel desteğin, iş yerinde algılanan önem üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4a4: Algılanan örgütsel desteğin, keyifli çalışma ortamını üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4b1: Algılanan örgütsel desteğin, iş ile ilgili olumlu duygular üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4b2: Algılanan örgütsel desteğin, üstlerden uygun destek üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4b3: Algılanan örgütsel desteğin, iş yerinde algılanan önem üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4b4: Algılanan örgütsel desteğin, keyifli çalışma ortamını üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4c1: Algılanan örgütsel desteğin, iş ile ilgili olumlu duygular üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4c2: Algılanan örgütsel desteğin, üstlerden uygun destek üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4c3: Algılanan örgütsel desteğin, iş yerinde algılanan önem üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.

H4c4: Algılanan örgütsel desteğin, Keyifli Çalışma Ortamını üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.

### **3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Eskişehir ilinde faaliyet gösteren Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık, Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu hastanede çalışan hemşireler arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen katılımcılar oluşturmaktadır. Bu hastanede 923

hemşire çalışmaktadır. Araştırma ana kütesinden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı göz önünde bulunurularak örneklem büyüklüğü 271 kişi olarak hesap edilmiştir. Bu araştırmada 383 hemşire örneklemini oluşturmuştur.

### 3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu doğrultuda düzenlenmiş anket formu, hemşirelere yüz yüze uygulanmıştır. Anket formu dört bölümden ve toplam 61 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 7 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde 9 ifadeden oluşan algılanan örgütsel destek (1 boyut 9 ifade), üçüncü bölümde iş doyumunu (4 boyut 27 ifade), dördüncü bölümde ise örgütsel bağlılık (3 boyut, 18 ifade), ölçekleri bulunmaktadır.

***Kişisel bilgi formu:*** Araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim yılı, çalışmaya şekli ve çalıştığı birim sorularını içeren 7 sorudan oluşmaktadır.

***Algılanan örgütsel destek ölçeği:*** Örgüt çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek düzeyini belirlemek amacıyla, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen, Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak 10 maddeli olan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin” Türkçe geçerlilik güvenirliği Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır. Toplamda 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek herhangi bir kesme noktasına sahip değildir. Ölçek maddeleri 5'li likert düzenine göre oluşturulmuştur (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Buna göre 5'e doğru yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek, 1'e doğru indikçe algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. Akkoç ve arkadaşları (2012) ölçeğe yönelik uyguladıkları güvenirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .93 olarak saptanmıştır. Bu ölçeğin hemşirelik alanında geçerlilik ve güvenirliliği Türe-Yılmaz ve Yıldırım (2018) tarafından yapılmıştır. Toplam 10 maddeye sahip olan ölçeğin ilk yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda 4. maddenin (t) değeri anlamlı bulunmadığı için 4. madde analize dahil edilmeyerek tekrar DFA uygulandı. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısının kabul edilebilir bir yapıda olduğu belirlendi. 4. madde atıldığı için 9 maddelik ölçeğin 5. ve 8. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Türe-Yılmaz ve Yıldırım (2018) tarafından

yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90 olarak ölçülmüştür.

**Hemşire iş doyum ölçeği:** Sağlık organizasyonlarının önemli bir üyesi konumundaki profesyonel hemşirelerin iş doyum düzeylerini saptamak amacıyla, Muya ve diğerleri (2014) tarafından geliştirilmiş olan “Hemşire İş Doyum Ölçeği” kullanıldı. Ölçek toplamda 28 madde ve dört alt boyuta sahiptir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirliği Türe Yılmaz ve Yıldırım (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe yönelik uygulanan analizler sonucunda 4.maddenin faktör yükünün düşük olduğu sonucuna varılarak ve ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak; 27 madde ve 4 alt boyuttan “İşle ilgili olumlu duygular”, “Üstlerden uygun destek”, “İşyerinde algılanan önem” ve “Keyifli çalışma ortamı” oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li likert düzenine sahiptir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Buna göre 5’e doğru yükseldikçe hemşire iş doyum düzeyi yüksek, 1’e doğru indikçe hemşire iş doyum düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin 7. ve 21. Maddeleri, diğer maddelerden farklı olarak ters yönde puanlanmaktadır. Yapılan analizler sonucunda Hemşire İş Doyum Ölçeğinin Cronbach alfa değeri .90 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .91 olarak ölçülmüştür.

**Örgütsel bağlılık ölçeği:** Çalışanların algıladıkları örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak, kamu ve özel kuruluşlardaki çalışanlar üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplamda 18 madde ve 3 alt boyuttan “Duygusal Bağlılık”, “Devam Bağlılığı” ve “Normatif Bağlılık” oluşmaktadır. Her bir alt boyut için 6 madde kullanılmıştır. Bu çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .79, normatif bağlılık için .75, devam bağlılığı için ise .58 olarak bulunmuştur. Ölçek sorularına alınan cevaplar 7’li likert düzenine göre toplanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum). Buna göre puan 7’ye doğru yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi yüksek, puan 1’e doğru indikçe örgütsel bağlılık düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı duygusal bağlılık için .85, normatif bağlılık için .87 devam bağlılığı için ise .55 olarak ölçülmüştür.

### **3.6. Verilerin Analizi**

Tez çalışmasına yönelik elde edilen veriler uygun istatistiksel programlarla analiz edilmiştir. Analizin ilk aşamasını ölçeklere yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) oluşturmuştur. Daha sonra çalışmanın değişkenleri birbirlerine etkileri yapısal eşitlik modeli kurularak çözümlenmiştir.

### **3.7. Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmada, ölçeklerin kullanılmasına yönelik izin ve kurum izni e-posta yolu ile alınmıştır. Araştırmanın etik kurul izni Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 01.06.2021 tarihinde E-25403353-050.99-192713 sayılı karar ile alınmıştır.(EK-8) Kurum araştırma izni araştırmanın gerçekleştirileceği Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık, Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğinden 05.11.2021 tarihinde E-31568761-804.01-245427 sayılı karar ile alınmıştır.(EK-7)

### **3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi, Eskişehir ili içerisindeki bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden toplanan veriler ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sadece bir meslek grubunda yapılması ve Eskişehir ili ile sınırlandırılması bu araştırmanın önemli kısıtlarındandır. Diğer meslek gruplarında ve farklı illeri kapsayacak şekilde yapılacak araştırmalar ile bu çalışmanın bulgularından farklı bulgular elde edilebilir.

Araştırmanın bir diğer önemli kısıtı ise kesitsel bir tasarım kullanılmasıdır. Kesitsel tasarım ile araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki etkileri kontrol edebilmek ve nedenselliklerini belirlemeyebilmek zorlaşmaktadır. Nedensellik etkilerini değerlendirebilmek için farklı zaman dilimlerinde toplanacak veriler ile boylamsal araştırmaların yapılması gereklidir. Ayrıca Covid-19 pandemi koşulları nedeniyle yoğun çalışan hemşirelerin örnekleme dâhil olmak istemeyebileceği araştırmanın sınırlılığının bir diğer boyutunu oluşturmaktadır.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumu, yaş, meslekte çalışma yılı, çalışma şekli, çalışılan klinik, cinsiyet ve medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 4.1.'de sunulmuştur:

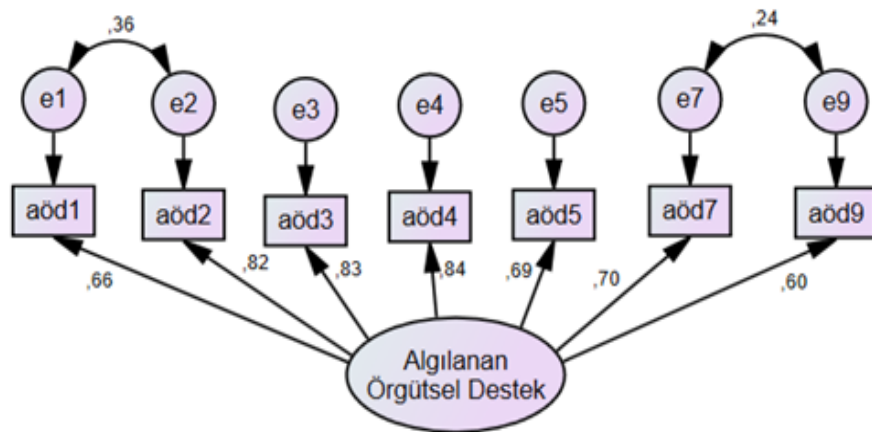
**Tablo 4.1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri (n = 383)

Özellikler	Alt Özellikler	N	%
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	93	24.28
	Ön lisans	56	14.62
	Lisans	211	55.09
	Lisansüstü	23	6.01
Yaş	18-23 yaş	52	13.58
	24-29 yaş	155	40.47
	30-35 yaş	90	23.50
	36-41 yaş	30	7.83
	42 yaş ve üzeri	56	14.62
Meslekte Çalışma Yılı	1-5 yıl	176	45.95
	6-10 yıl	94	24.54
	11-15 yıl	53	13.84
	16-20 yıl	12	3.13
	21-25 yıl	9	2.35
	26 yıl ve üzeri	39	10.18
Çalışma Şekli	Nöbet Usulü	74	19.32
	Sürekli Gündüz	224	58.49
	Gündüz ve Nöbet Usulü	85	22.19
Çalışılan Klinik	Dâhiliye Kliniği	117	30.55
	Cerrahi Kliniği	115	30.03
	Yoğun Bakım	88	22.98
	Acil	63	16.45
Cinsiyet	Kadın	296	77.28
	Erkek	87	22.72
Medeni durum	Evli	224	58.49
	Bekâr	159	41.51

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 55.09'u (n=211) lisans mezunu, % 40.47'si (n=155) 24-29 yaş aralığında, % 45.95'i (n=179) 1-5 yıl çalışma yılına sahip, % 58.49'unun (n=224) çalışma şekli sürekli gündüz, % 30.55'inin (n=117) dahiliye kliniğinde çalıştığı, % 77.28'i (n=296) kadın ve % 58.49'unun (n=224) evli olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizine İlişkin Sonuçları

Çalışmada algılanan örgütsel destek ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla DFA yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve DFA sonucunda gözlemlenen faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 0.60-0.84 (Şekil 4.1.) arasında değişen değerler almıştır (6 ve 8 nolu ifadelerin faktör yükleri düşük çıkması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır). Tablo 4.2.'de doğrulayıcı faktör analizinin model uyum iyiliği referans değerleri ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin uyum iyiliği değerleri gösterilmektedir. Yapılan analizler RMSEA değerinin kabul edilebilir düzeyde CFI, TLI ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum düzeyinde uyum sağladığını göstermektedir ( $\chi^2/sd = 2,98$ ;  $p < ,001$ ; CFI = ,98; TLI = ,98; RMSEA = ,07; SRMR = ,03).



Şekil 4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Test Sonucu (Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği)

**Tablo 4.2.** Algılanan Örgütsel Destek Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Gösterge	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Uyum Değerleri
$\chi^2$	-	-	35,71
Sd	-	-	12
$\chi^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 5$	2,98
p değeri	-	-	,000
CFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,98
TLI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,98
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	,07
SRMR	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	,03

Ayrıca, yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Tüm ölçeklere ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları Tablo 4.5.'de toplu olarak sunulmuştur.

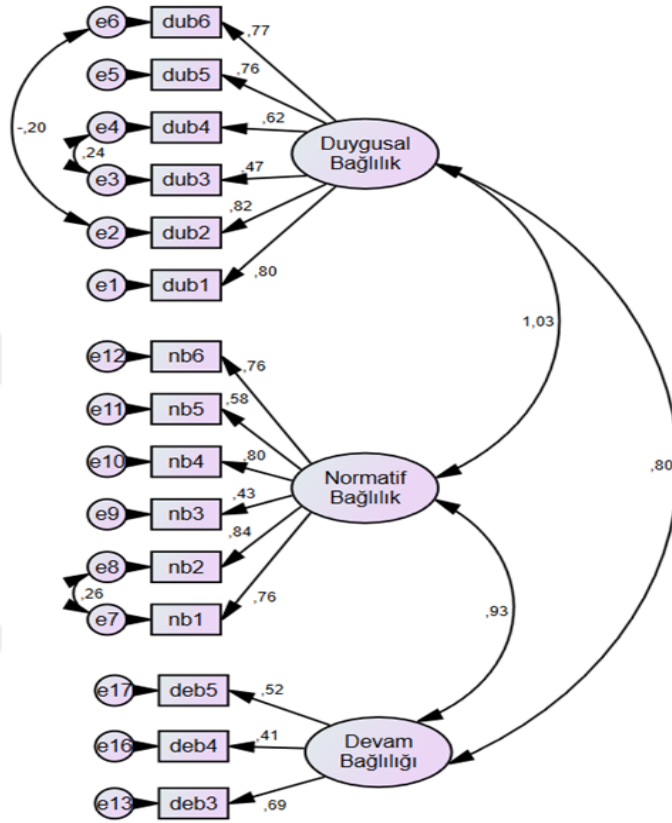
Hemşirelerde iş doyumunu ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı ve DFA sonucunda gözlemlenen faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 0.45-0.91 (Şekil 4.2.) arasında değişen değerler almıştır (iş ortamı ile ilgili olumlu duygular at boyutunun 5 ve 6; iş yerinde algılanan önem alt boyutunun 2, 3, 4, 5 ve 6; keyifli çalışma ortamının 2 ve 5 nolu ifadelerin faktör yükleri düşük çıkması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır). Tablo 4.3.'de doğrulayıcı faktör analizinin model uyum iyiliği referans değerleri ve Hemşire İş Doyumu Ölçeğinin uyum iyiliği değerleri gösterilmektedir. Yapılan analizler gösterge değerlerinin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir ( $\chi^2/sd = 4,06$ ;  $p < ,001$ ; CFI = ,91; TLI = ,91; RMSEA = ,08; SRMR = ,08).

**Tablo 4.3.** Hemşire İş Doyum Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Gösterge	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Hemşire İş Doyum Ölçeği Uyum Değerleri
$\chi^2$	-	-	511,236
Sd	-	-	126
$\chi^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 5$	4,06
p değeri	-	-	000
CFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,91
TLI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,91
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	,08
SRMR	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	,08



iyiliği değerleri gösterilmektedir. Yapılan analizler RMSEA, TLI, CFI ve SRMR değerinin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. ( $\chi^2/sd = 43,53$ ;  $p < ,001$ ; CFI = ,93; TLI = ,92; RMSEA = ,08; SRMR = ,05).



Şekil 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Test Sonucu (Örgütsel Bağlılık Ölçeği)

Tablo 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Gösterge	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum Değerleri
$\chi^2$	-	-	286,73
Sd	-	-	84
$\chi^2/sd$	$\leq 3$	$\leq 5$	3,53
p değeri	-	-	000
CFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	,93
TLI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	,92
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	,08
SRMR	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	,05

Ayrıca, yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .92 olarak, örgütsel bağlılığın üç boyutu olan duygusal bağlılık .85, normatif bağlılık .87 devam bağlılığı için ise .55 olarak ölçülmüştür. Tüm ölçeklere ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları Tablo 4.5.'de toplu olarak sunulmuştur.

### 4.3. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 4.5.). Analiz sonucunda; hemşirelerin örgütsel destek algılarının, iş doyumu boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.5.** Verilere ilişkin Güvenirlik, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Algılanan Örgütsel Destek	3,06	,79	(,90)							
2 Duygusal Bağlılık	3,78	1,36	,67**	(,87)						
3 Normatif Bağlılık	3,59	1,29	,62**	,87**	(,85)					
4 Devam Bağlılığı	4,07	1,24	,38**	,54**	,64**	(,55)				
5 İş İle İlgili Olumlu Duygular	3,58	,64	,60**	,65**	,61**	,44**	(,82)			
6 Üstlerde Uygun Destek	3,39	,79	,57**	,54**	,55**	,41**	,65**	(,93)		
7 İş Yerinde Algılanan Önem	3,70	,61	,46**	,48**	,47**	,38**	,69**	,57**	(,64)	
8 Keyifli Çalışma Ortamı	2,53	,83	,40**	,52**	,49**	,25**	,35**	,32**	11*	(,81)

\*\* $p < .01$ , \*\* $p < .05$ ; M: Ortalama; SD: Standart Hata; Cronbach Alpha değerleri parantez içinde verilmiştir.

#### **4.4. Hemşire İş Doyumunu Yordayan Bağımsız ve Aracı Değişkelere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları**

Araştırmanın bu aşamasında araştırmancının hipotezleri Hayes'in (2013) önerdiği Bootstrap yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Aracılık ilişkilerini içeren bu araştırma için 4 nolu model esas alınmıştır (Hayes, 2013). Bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişkeni (Y) doğrudan veya X ile Y arasında yer alan bir aracı değişken (M) aracılığıyla dolaylı olarak etkileyip etkilemediğini belirlemek için aracılık analizi kullanılır (Hayes, 2012). Aracı değişken, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin nasıl ve neden oluştuğunun anlaşılmasını sağlayan bir değişkendir.

Bu çalışma modelinde yer alan değişkenler arasında toplam, direkt ve dolaylı etkiler bootstrap yöntemi (Hayes & Scharkow, 2013) 5000 yeniden örnekleme, %95 simetrik güven aralığı ve sapma düzeltmesi yapılmış %95 güven aralığı ile kullanılmıştır (Preacher & Hayes, 2008). Bootstrap sonuçlarının %95 güven aralığında alt (BootLLCI) ve üst limitinin (BootULCI) birlikte sıfırın altında veya üstünde olması durumunda aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmektedir (Hayes, 2013).

Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde yapılan analizleri neticesinde algılanan örgütsel desteğinin örgütsel bağlılık ile ilişkisi ve bu iki değişkenin hemşire iş doyumuna ait ilişkileri içeren yol katsayıları Tablo 4.6., 4.7., 4.8., 4.9., 4.11., 4.12., 4.13., 4.14., 4.16., 4.17., 4.18., 4.19.'da toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri ise Tablo 4.10., 4.15. ve 4.20.'de bulunmaktadır.

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.6.); algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,16$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), duygusal bağlılık ile iş ile ilgili olumlu duygular arasındaki yol katsayısının  $\beta = .21$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile iş ile ilgili olumlu duygular arasında yol katsayısının  $\beta = ,48$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinden iş ile ilgili olumlu duygular üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = .24$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2a, Hipotez H3a1 ve Hipotez H1a desteklenmektedir.

**Tablo 4.6.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık - İş İle İlgili Olumlu Duygular)

<b>Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6732	,4532	1,0210	315,7311	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,16	,0653	1,1598	,0000	1,0315	1,2882
<b>Bağımlı Değişken: İş İle İlgili Olumlu Duygular</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6842	,4681	,2161	167,1917	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,24	,0406	5,8689	,0000	,1585	,3182
Duygusal Bağlılık	,21	,0236	8,8562	,0000	,1624	,2551
<b>Toplam Etki: (Bağımlı Değişken; İş İle İlgili Olumlu Duygular )</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5986	,3583	,2600	212,7195	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,48	,0329	14,5849	,0000	,4157	,5452

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.7.); algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,16$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), duygusal bağlılık ile Üstlerden Uygun Destek arasındaki yol katsayısının  $\beta = .16$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile Üstlerden Uygun Destek arasında yol katsayısının  $\beta = ,57$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinden Üstlerden Uygun Destek üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,38$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2a, Hipotez H3a2 ve Hipotez H1b desteklenmektedir.

**Tablo 4.7.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık – Üstlerden Uygun Destek)

<b>Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6732	,4532	1,0210	315,7311	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,16	,0653	1,1598	,0000	1,0315	1,2882
<b>Bağımlı Değişken: Üstlerden Uygun Destek</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6066	,3680	,4012	110,6135	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,38	,0553	6,8971	,0000	,2728	,4904
Duygusal Bağlılık	,16	,0321	5,1019	,0000	,1007	,2270
<b>Toplam Etki: (Bağımlı Değişken; Üstlerden Uygun Destek)</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5698	,3247	,4275	183,1643	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,57	,0422	13,5338	,0000	,4886	,6547

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.8.); algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,16$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), duygusal bağlılık ile İş Yerinde Algılanan Önem arasındaki yol katsayısının  $\beta = .16$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile İş Yerinde Algılanan Önem arasında yol katsayısının  $\beta = ,35$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinden İş Yerinde Algılanan Önem üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,18$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2a, Hipotez H3a3 ve Hipotez H1c desteklenmektedir.

**Tablo 4.8.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık – İş Yerinde Algılanan Önem)

<b>Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6732	,4532	1,0210	315,7311	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,16	,0653	1,1598	,0000	1,0315	1,2882
<b>Bağımlı Değişken: İş Yerinde Algılanan Önem</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5130	,2632	,2723	67,8770	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,18	,0456	3,9960	,0001	,0925	,2718
Duygusal Bağlılık	,14	,0265	5,4034	,0000	,0909	,1950
<b>Toplam Etki: (Bağımlı Değişken; İş Yerinde Algılanan Önem)</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,4545	,2066	,2925	99,2144	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,35	,0349	9,9606	,0000	,2793	,4167

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.9.); algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,16$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), duygusal bağlılık ile Keyifli çalışma ortamı arasındaki yol katsayısının  $\beta = .28$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile keyifli çalışma ortamı arasında yol katsayısının  $\beta = ,43$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık üzerinden Keyifli çalışma ortamı üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,10$  ve ( $p > .05$ ) anlamsız bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2a, Hipotez H3a4 ve Hipotez H1d desteklenmektedir.

**Tablo 4.9.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Duygusal Bağlılık – Keyifli Çalışma Ortamı)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Duygusal Bağlılık						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6732	,4532	1,0210	315,7311	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,16	,0653	1,1598	,0000	1,0315	1,2882
<b>Bağımlı Değişken:</b> Keyifli Çalışma Ortamı						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5262	,2769	,5036	72,7582	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,10	,0620	1,6583	,0981	-,0191	,2247
Duygusal Bağlılık	,28	,0360	7,7194	,0000	,2070	,3485
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; Keyifli Çalışma Ortamı)						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,4044	,1635	,5811	74,4749	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,43	,0492	8,6299	,0000	,3281	,5218

Tablo 4.10.'da görüldüğü gibi Model 1'de Algılanan Örgütsel Destek - Duygusal Bağlılık - İş İle İlgili Olumlu Duygular ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI = ,1787) ve üst limiti (BootULCI = ,3092), Model 2'de Algılanan Örgütsel Destek - Duygusal Bağlılık - Üstlerden Uygun Destek ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI = ,1088) ve üst limiti (BootULCI = ,2764), Model 3'de Algılanan Örgütsel Destek - Duygusal Bağlılık – iş yerinde algılanan önem ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI = ,1018) ve üst limiti (BootULCI = ,2314) ve Model 4'de Algılanan Örgütsel Destek - Duygusal Bağlılık – keyifli çalışma ortamı ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI = ,2212) ve üst limiti (BootULCI = ,4311) sıfırın üstünde olduğu için aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir (Hayes, 2013). Algılanan örgütsel desteğin hemşire iş doyumunun dört alt boyutunun duygusal bağlılık ile dolaylı bir ilişki içinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre aracılık hipotezleri; H4a1, H4a2, H4a3 ve H4a4 desteklenmektedir.

**Tablo 4.10.** Toplam Doğrudan ve Dolaylı Etkiler (Duygusal Bağlılık (M))

<b>Model 1</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Duygusal Bağlılık (M), İş İle İlgili Olumlu Duygular (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,48	,0329	14,5849	,0000	,4157	,5452
Doğrudan Etki	,24	,0406	5,8689	,0000	,1585	,3182
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,24	,0329	,1787	,3092		
<b>Model 2</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Duygusal Bağlılık (M), Üstlerden Uygun Destek (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,57	,0422	13,5338	,0000	,4886	,6547
Doğrudan Etki	,38	,0553	6,8971	,0000	,2728	,4904
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,19	,0427	,1088	,2764		
<b>Model 3</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Duygusal Bağlılık (M), İş Yerinde Algılanan Önem (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,35	,0349	9,9606	,0000	,2793	,4167
Doğrudan Etki	,18	,0456	3,9960	,0001	,0925	,2718
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,17	,0336	,1018	,2314		
<b>Model 4</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Duygusal Bağlılık (M), Keyifli Çalışma Ortamı (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,43	,0492	8,6299	,0000	,3281	,5218
Doğrudan Etki	,10	,0620	1,6583	,0981	-,0191	,2247
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,33	,0541	,2212	,4311		

X= Bağımsız değişken; Y= Bağımlı değişken; M= Aracı değişken

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.11.); algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,02$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), normatif bağlılık ile iş ile ilgili olumlu duygular arasındaki yol katsayısının  $\beta = .19$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile iş ile ilgili olumlu duygular arasında yol katsayısının  $\beta = ,48$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerinden iş ile ilgili olumlu duygular üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = .29$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2b, Hipotez H3b1 ve Hipotez H1a desteklenmektedir.

**Tablo 4.11.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık - İş İle İlgili Olumlu Duygular)

<b>Bağımlı Değişken: Normatif bağlılık</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6220	3869	1,0300	240,4733	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,02	,0656	15,5072	,0000	,8878	1,1456
<b>Bağımlı Değişken: İş İle İlgili Olumlu Duygular</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6713	,4506	,2232	155,8402	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,29	,0390	7,3548	,0000	,2100	,3633
Normatif bağlılık	,19	,0238	,79914	,0000	,1437	,2375
<b>Toplam Etki: (Bağımlı Değişken; İş İle İlgili Olumlu Duygular )</b>						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5986	,3583	,2600	212,7195	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,48	,0329	14,5849	,0000	,4157	,5452

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.12.); algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,02$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), normatif bağlılık ile Üstlerden Uygun Destek arasındaki yol katsayısının  $\beta = .19$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile Üstlerden Uygun Destek arasında yol katsayısının  $\beta = ,57$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerinden Üstlerden Uygun Destek üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,38$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2b Hipotez H1b ve Hipotez H3b2 desteklenmektedir.

**Tablo 4.12.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık – Üstlerden Uygun Destek)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Normatif bağlılık						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6220	,3869	1,0300	240,4733	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,02	,0656	15,5072	,0000	,8878	1,1456
<b>Bağımlı Değişken:</b> Üstlerden Uygun Destek						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6208	,3854	,3901	119,1249	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,38	,0515	7,2825	,0000	,2740	,4766
Normatif bağlılık	,19	,0315	6,1258	,0000	,1312	,2551
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; Üstlerden Uygun Destek)						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5698	,3247	,4275	183,1643	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,57	,0422	13,5338	,0000	,4886	,6547

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.13.); algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,02$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), normatif bağlılık ile İş Yerinde Algılanan Önem arasındaki yol katsayısının  $\beta = .14$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile İş Yerinde Algılanan Önem arasında yol katsayısının  $\beta = ,35$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerinden İş Yerinde Algılanan Önem üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,21$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2b, Hipotez H3b3 ve Hipotez H1c desteklenmektedir.

**Tablo 4.13.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık– İş Yerinde Algılanan Önem)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Normatif bağlılık						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6220	3869	1,0300	240,4733	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,02	,0656	15,5072	,0000	,8878	1,1456
<b>Bağımlı Değişken:</b> İş Yerinde Algılanan Önem						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5105	,2606	,2733	66,9515	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,21	,0431	4,7924	,0000	,1219	,2915
Normatif bağlılık	,14	,0264	5,2658	,0000	,0871	,1909
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; İş Yerinde Algılanan Önem)						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,4545	,2066	,2925	99,2144	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,35	,0349	9,9606	,0000	,2793	,4167

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.14.); algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = 1,02$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), normatif bağlılık ile Keyifli çalışma ortamı arasındaki yol katsayısının  $\beta = .25$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile Keyifli çalışma ortamı arasında yol katsayısının  $\beta = ,43$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin normatif bağlılık üzerinden Keyifli çalışma ortamı üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,17$  ve ( $p < .05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2b, Hipotez H3b4 ve Hipotez H1d desteklenmektedir.

**Tablo 4.14.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Normatif bağlılık – Keyifli Çalışma Ortamı)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Normatif bağlılık						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6220	3869	1,0300	240,4733	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	1,02	,0656	15,5072	,0000	,8878	1,1456
<b>Bağımlı Değişken:</b> Keyifli Çalışma Ortamı						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5079	,2579	,5169	66,0426	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,17	,0593	2,8391	,0048	,0518	,2850
Normatif bağlılık	,25	,0363	6,9537	,0000	,1810	,3237
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; Keyifli Çalışma Ortamı)						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,4044	,1635	,5811	74,4749	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,43	,0492	8,6299	,0000	,3281	,5218

Tablo 4.15.'de görüldüğü gibi Model 5'de Algılanan Örgütsel Destek-Normatif bağlılık-İş İle İlgili Olumlu Duygular ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =,1388) ve üst limiti (BootULCI =,3092), Model 6'da Algılanan Örgütsel Destek - Normatif bağlılık - Üstlerden Uygun Destek ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =,1242) ve üst limiti (BootULCI =,2733), Model 7'de Algılanan Örgütsel Destek - Normatif bağlılık – iş yerinde algılanan önem ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =,0841) ve üst limiti (BootULCI =,1985) ve Model 8'de Algılanan Örgütsel Destek - Normatif bağlılık – keyifli çalışma ortamı ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =,1660) ve üst limiti (BootULCI =,3558) sıfırın üstünde olduğu için aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir (Hayes, 2013). Algılanan örgütsel desteğin hemşire iş doyumunun dört alt boyutunun normatif bağlılık ile dolaylı bir ilişki içinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre aracılık hipotezleri; H4b1, H4b2, H4b3 ve H4b4 desteklenmektedir.

**Tablo 4.15.** Toplam Doğrudan ve Dolaylı Etkiler (Normatif bağlılık (M))

<b>Model 5</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Normatif bağlılık (M), İş İle İlgili Olumlu Duygular (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,48	,0329	14,5849	,0000	,4157	,5452
Doğrudan Etki	,29	,0390	7,3548	,0000	,2100	,3633
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,19	,0293	,1388	,2521		
<b>Model 6</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Normatif bağlılık (M), Üstlerden Uygun Destek (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,57	,0422	13,5338	,0000	,4886	,6547
Doğrudan Etki	,37	,0515	7,2825	,0000	,2740	,4766
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,20	,0386	,1242	,2733		
<b>Model 7</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Normatif bağlılık (M), İş Yerinde Algılanan Önem (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,35	,0349	9,9606	,0000	,2793	,4167
Doğrudan Etki	,21	,0431	4,7924	,0000	,1219	,2915
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,14	,0291	,0841	,1985		
<b>Model 8</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Normatif bağlılık (M), Keyifli Çalışma Ortamı (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,43	,0492	8,6299	,0000	,3281	,5218
Doğrudan Etki	,17	,0593	2,8391	,0048	,0518	,2850
	$\beta$	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
Dolaylı Etki	,26	,0490	,1660	,3558		

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.16.); algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = ,59$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), devam bağlılığı ile iş ile ilgili olumlu duygular arasındaki yol katsayısının  $\beta = .13$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile iş ile ilgili olumlu duygular arasında yol katsayısının  $\beta = ,48$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin devam bağlılığı üzerinden iş ile ilgili olumlu duygular üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = .41$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2c, Hipotez H3c1 ve Hipotez H1a desteklenmektedir.

**Tablo 4.16.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı - İş İle İlgili Olumlu Duygular)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Devam Bağlılığı						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,3750	,1407	1,3260	62,3616	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,59	,0744	7,8969	,0000	,4412	,7337
<b>Bağımlı Değişken:</b> İş İle İlgili Olumlu Duygular						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6405	,4102	,2396	132,1619	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,41	,0341	11,9149	,0000	,3394	,4735
Devam Bağlılığı	,13	,0218	5,7856	,0000	,0832	,1688
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; İş İle İlgili Olumlu Duygular )						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5986	,3583	,2600	212,7195	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,48	,0329	14,5849	,0000	,4157	,5452

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.17.); algılanan örgütsel destek ile Devam Bağlılığı değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = ,59$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), Devam Bağlılığı ile Üstlerden Uygun Destek arasındaki yol katsayısının  $\beta = .14$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile Üstlerden Uygun Destek arasında yol katsayısının  $\beta = ,57$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin Devam Bağlılığı üzerinden Üstlerden Uygun Destek üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,49$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2c Hipotez H1b ve Hipotez H3c2 desteklenmektedir.

**Tablo 4.17.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı – Üstlerden Uygun Destek)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Devam Bağlılığı						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,3750	,1407	1,3260	62,3616	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,59	,0744	7,8969	,0000	,4412	,7337
<b>Bağımlı Değişken:</b> Üstlerden Uygun Destek						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,6063	,3676	,4014	110,4553	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,49	,0441	11,0425	,0000	,4007	,5743
Devam Bağlılığı	,14	,0282	5,0810	,0000	,0878	,1986
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; Üstlerden Uygun Destek)						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5698	,3247	,4275	183,1643	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,57	,0422	13,5338	,0000	,4886	,6547

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.18.); algılanan örgütsel destek ile Devam Bağlılığı değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = ,59$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), Devam Bağlılığı ile İş Yerinde Algılanan Önem arasındaki yol katsayısının  $\beta = .12$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile İş Yerinde Algılanan Önem arasında yol katsayısının  $\beta = ,35$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin Devam Bağlılığı üzerinden İş Yerinde Algılanan Önem üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,28$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2c, Hipotez H3c3 ve Hipotez H1c desteklenmektedir.

**Tablo 4.18.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı – İş Yerinde Algılanan Önem)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Devam Bağlılığı						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,3750	,1407	1,3260	62,3616	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,59	,0744	7,8969	,0000	,4412	,7337
<b>Bağımlı Değişken:</b> İş Yerinde Algılanan Önem						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,5076	,2576	,2744	65,9384	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,28	,0365	7,6164	,0000	,2063	,3498
Devam Bağlılığı	,12	,0233	5,1109	,0000	,0733	,1649
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; İş Yerinde Algılanan Önem)						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,4545	,2066	,2925	99,2144	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,35	,0349	9,9606	,0000	,2793	,4167

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde (Tablo 4.19.); algılanan örgütsel destek ile Devam Bağlılığı değişkeni arasında yol katsayısının  $\beta = ,59$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), Devam Bağlılığı ile Keyifli çalışma ortamı arasındaki yol katsayısının  $\beta = .07$  ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $p < .001$ ), algılanan örgütsel destek ile Keyifli çalışma ortamı arasında yol katsayısının  $\beta = ,43$  ( $p < .001$ ) ve algılanan örgütsel desteğin Devam Bağlılığı üzerinden Keyifli çalışma ortamı üzerinde oluşan yol katsayısının  $\beta = ,38$  ve ( $p < .001$ ) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre Hipotez H2c, Hipotez H3c4 ve Hipotez H1d desteklenmektedir.

**Tablo 4.19.** Yol Analizi Sonuçları (Algılanan Örgütsel Destek – Devam Bağlılığı – Keyifli Çalışma Ortamı)

<b>Bağımlı Değişken:</b> Devam Bağlılığı						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,3750	,1407	1,3260	62,3616	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,59	,0744	7,8969	,0000	,4412	,7337
<b>Bağımlı Değişken:</b> Keyifli Çalışma Ortamı						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,4169	,1738	,5754	39,9744	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,38	,0529	7,2224	,0000	,2779	,4857
Devam Bağlılığı	,07	,0338	2,1777	,0300	,0071	,1399
<b>Toplam Etki:</b> (Bağımlı Değişken; Keyifli Çalışma Ortamı)						
	R	R - sg	MSE	F	p	
	,4044	,1635	,5811	74,4749	,0000	
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Algılanan Örgütsel Destek	,43	,0492	8,6299	,0000	,3281	,5218

Tablo 4.20.'de görüldüğü gibi Model 9'da Algılanan Örgütsel Destek-Devam Bağlılığı-İş İle İlgili Olumlu Duygular ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =,0450) ve üst limiti (BootULCI =,1074), Model 10'da Algılanan Örgütsel Destek - Devam Bağlılığı - Üstlerden Uygun Destek ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =,0460) ve üst limiti (BootULCI =,1264), Model 11'de Algılanan Örgütsel Destek - Devam Bağlılığı – iş yerinde algılanan önem ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =,0395 ve üst limiti (BootULCI =,1059) sıfırın üstünde olduğu için aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir (Hayes, 2013). Ancak Model 12'de Algılanan Örgütsel Destek - Devam Bağlılığı – keyifli çalışma ortamı ilişkisine ait Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI =-,0024) ve üst limiti (BootULCI =,0928) sıfır değerini içerdiği için aracılık rolü istatistiksel olarak anlamsız olarak kabul edilmiştir (Hayes, 2013). Algılanan örgütsel desteğin hemşire iş doyumunun üç alt boyutunun Devam Bağlılığı ile dolaylı bir ilişki içinde olduğu keyifli çalışma ortamı alt boyutunun ise dolaylı bir ilişki içerisinde olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre aracılık hipotezleri; H4c1, H4c2 ve H4c3 desteklenirken Hipotez H4c4 desteklenmemiştir.

**Tablo 4.20.** Toplam Doğrudan ve Dolaylı Etkiler (Devam Bağlılığı (M))

<b>Model 9</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Devam Bağlılığı (M), İş İle İlgili Olumlu Duygular (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,48	,0329	14,5849	,0000	,4157	,5452
Doğrudan Etki	,41	,0341	11,9149	,0000	,3394	,4735
Dolaylı Etki	,07	,0158	,0450	,1074		
<b>Model 10</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Devam Bağlılığı (M), Üstlerden Uygun Destek (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,57	,0422	13,5338	,0000	,4886	,6547
Doğrudan Etki	,49	,0441	11,0425	,0000	,4007	,5743
Dolaylı Etki	,08	,0205	,0460	,1264		
<b>Model 11</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Devam Bağlılığı (M), İş Yerinde Algılanan Önem (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,35	,0349	9,9606	,0000	,2793	,4167
Doğrudan Etki	,28	,0365	7,6164	,0000	,2063	,3498
Dolaylı Etki	,07	,0168	,0395	,1059		
<b>Model 12</b>						
Algılanan Örgütsel Destek (X), Devam Bağlılığı (M), Keyifli Çalışma Ortamı (Y)						
	$\beta$	se	t	p	LLCI	ULCI
Toplam Etki	,43	,0492	8,6299	,0000	,3281	,5218
Doğrudan Etki	,39	,0529	7,2224	,0000	,2779	,4857
Dolaylı Etki	,04	,0241	-,0024	,0928		

#### 4.5. Hipotez Test Sonuçları

Araştırmanın yapılan analizler sonuçlarına göre araştırma hipotezlerine ait sonuçları Tablo 4.21.'de belirtilmiştir:

**Tablo 4.21.** Hipotez Test Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
<b>H1: Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.</b>	Desteklendi
H1a: Algılanan örgütsel destek, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H1b: Algılanan örgütsel destek, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H1c: Algılanan örgütsel destek, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H1d: Algılanan örgütsel destek, keyifli çalışma ortamını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
<b>H2: Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler</b>	Desteklendi
H2a: Algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklendi
H2b: Algılanan örgütsel destek, normatif bağlılığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklendi
H2c: Algılanan örgütsel destek, devam bağlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler	Desteklendi
<b>H3: Örgütsel bağlılık, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.</b>	Desteklendi
H3a1 Duygusal bağlılık, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3a2 Duygusal bağlılık, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3a3 Duygusal bağlılık, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3a4 Duygusal bağlılık, keyifli çalışma ortamını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3b1 Normatif bağlılık, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3b2 Normatif bağlılık, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi

**Tablo 4.21.** Hipotez Test Sonuçları (Devam Ediyor)

<b>Hipotezler</b>	<b>Sonuç</b>
H3b3 Normatif bağlılık, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3c1 Devam bağlılığı, iş ile ilgili olumlu duyguları pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3c2 Devam bağlılığı, üstlerden uygun desteği pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3c3 Devam bağlılığı, iş yerinde algılanan önemi pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H3c4 Devam bağlılığı, keyifli çalışma ortamını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
<b>H4: Algılanan örgütsel desteğin, iş doyumuna üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır.</b>	Kısmen Desteklendi
H4a1: Algılanan örgütsel desteğin, iş ile ilgili olumlu duygular üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4a2: Algılanan örgütsel desteğin, üstlerden uygun destek üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4a3: Algılanan örgütsel desteğin, iş yerinde algılanan önem üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4a4: Algılanan örgütsel desteğin, keyifli çalışma ortamını üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4b1: Algılanan örgütsel desteğin, iş ile ilgili olumlu duygular üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4b2: Algılanan örgütsel desteğin, üstlerden uygun destek üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4b3: Algılanan örgütsel desteğin, iş yerinde algılanan önem üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4b4: Algılanan örgütsel desteğin, keyifli çalışma ortamını üzerine etkisinde normatif bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4c1: Algılanan örgütsel desteğin, iş ile ilgili olumlu duygular üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4c2: Algılanan örgütsel desteğin, üstlerden uygun destek üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4c3: Algılanan örgütsel desteğin, iş yerinde algılanan önem üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H4c4: Algılanan örgütsel desteğin, Keyifli Çalışma Ortamını üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır.	Desteklenmedi

## 5. TARTIŞMA

Günümüzün modern yönetim anlayışına göre insan faktörü, örgütlerin sahip olduğu en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Örgütler için çalışanlar, tutum ve davranışları aracılığıyla örgütün işleyişine, üretilen veya sunulan hizmetin kalitesine, örgütün gelişimine ve bunun gibi birçok örgütsel mekanizmasını olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanların örgütlerine karşı oluşturdukları tutum ve davranışlarında algılanan örgütsel destek kavramı kilit rol oynamaktadır (Hussain & Asif, 2012). Bu kavram, çalışanlardan örgüt için faydalı davranış sergilemeye yönelik motivasyonu oluşturmada örgütler için önemli role sahiptir (Eisenberger vd., 2001).

Algılanan örgütsel destek, çalışanları kendilerini geliştirebilecekleri bir örgüt ortamında hissettirerek iş performanslarına olumlu katkı sağlamaktadır (Chang, 2015). Üst düzey örgütsel destek atmosferinde, çalışanlar karar verme sürecine aktif dahil olmasıyla iş atmosferinde yaratıcı eylemlerde bulunmaya teşvik edilmektedir (Deci, Olafsen & Ryan, 2017; Tsachouridi & Nikandrou, 2019). Çalışanlar böylece bilgi ve becerilerini etkin kullanarak yenilikçi bakış açısı ile örgütün gelişmesine katkı sağlamaktadır (Wang vd. 2014).

Hemşirelerin iş doyumu, hastane ortamı, iş stresi, ayrılma niyeti ve hasta memnuniyeti gibi faktörlerle ilgilidir (Lu, Zhao & While, 2019). İşlerinden son derece memnun olan hemşirelerin daha üretken ve yaratıcı oldukları ayrıca hastaların memnuniyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir (Li-Ping Tang, Kim & Shin-Hsiung Tang, 2000).

Örgütsel bağlılık, çalışan ve organizasyon arasındaki ilişkide önemli bir faktördür (Hoeve, Brouwer, Roodbol, & Kunnen, 2018) ve organizasyona karşı tutum veya yönelimi göstermektedir (Sepahvand vd., 2017). Hemşirelerin sağlık organizasyonuna olan güçlü bağlılığı, personel devir hızını azaltmakta, işe alımı ve elde tutmayı artırmakta, iş verimliliğini, memnuniyetini ve hastalara yüksek kalitede bakım sağlanmasını artırmaktadır (Mohammadipour vd., 2017). Bağlılık düzeyi düşük olan hemşireler ise, motivasyonun azalması ve işe gelmeme gibi davranışları ortaya koymakta ve sonuçta hastaların memnuniyetinin azalmasına ve toplum sağlığı

düzeyinin azalmasına neden olmaktadır (Kim, Geun, Choi, & Lee, 2017; Gholami vd., 2019).

Bu araştırmanın hemşirelik alanında araştırmanın konusunu oluşturan üç değişkenin birlikte ele alındığı ilk çalışma olması ve aracılık rolünün araştırıldığı litetarürdeki model çalışmalarından birisidir. Hemşirelik alanında model çalışmalarının sayıca az olması sebebiyle alana katkısını olacağı düşünülmektedir.

Faktör analizi, ölçek çalışmalarında çok sayıda değişkenin arka planındaki temel yapıyı açıklamak için kullanılmaktadır. DFA, aralarında ilişki olduğu düşünülen birden fazla değişken arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için yapıyı daha az sayıda temel boyuta indirgemek için uygulanmaktadır (Tonta, 2014). Çalışmada algılanan örgütsel destek ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla DFA uygulanmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyduğunu ve DFA sonucunda gözlemlenen faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 0.60-0.84 (Şekil 4.1.) arasında değişen değerler almıştır (6 ve 8 nolu ifadelerin faktör yükleri düşük çıkması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır). Yapılan analizler RMSEA değerinin kabul edilebilir düzeyde CFI, TLI ve SRMR değerlerinin ise iyi uyum düzeyinde uyum sağladığını göstermektedir ( $\chi^2/sd = 2,98$ ;  $p < ,001$ ; CFI = ,98; TLI = ,98; RMSEA = ,07; SRMR = ,03) (Tablo 4.2.).

Hemşirelerde iş doyumunu ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla DFA uygulanmış, verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyduğunu ve DFA sonucunda gözlemlenen faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 0.45-0.91 (Şekil 4.2.) arasında değişen değerler almıştır (iş ortamı ile ilgili olumlu duygular at boyutunun 5 ve 6; iş yerinde algılanan önem alt boyutunun 2, 3, 4, 5 ve 6; keyifli çalışma ortamının 2 ve 5 nolu ifadelerin faktör yükleri düşük çıkması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır). Yapılan analizler gösterge değerlerinin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir ( $\chi^2/sd = 4,06$ ;  $p < ,001$ ; CFI = ,91; TLI = ,91; RMSEA = ,08; SRMR = ,08) (Tablo 4.3.).

Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik yapı geçerlilik testi için DFA uygulanmış, verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısına uyduğu ve DFA sonucunda gözlemlenen faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 0.41-0.84 (Şekil 4.3.) arasında değişen değerler almıştır (deb1, 2 ve 6 nolu ifadelerin faktör yükleri düşük çıkması nedeniyle

ölçekten çıkarılmıştır). Yapılan analizler RMSEA, TLI, CFI ve SRMR değerinin kabul edilebilir seviyede uyum yakaladığını göstermektedir. ( $\chi^2/sd = 43,53$ ;  $p < ,001$ ; CFI = ,93; TLI = ,92; RMSEA = ,08; SRMR = ,05) (Tablo 4.4.).

Hemşirelerin sundukları hasta bakım kalitesine önemli katkısı bulunan iş doyumunu faktörü, yalnızca hasta bakım kalitesiyle sınırlı kalmayarak hemşirelerin işi ile ilgili birçok pozitif çıktının oluşmasına da katkı sağlamaktadır. İşinden memnun olan hemşireler, işine sahip çıkma, işe karşı devamsızlık yapmama, işindeki memnuniyetini sosyal çevresine taşıma ve kurumuna karşı bağlılık duygusu geliştirme gibi birçok olumlu iş davranışı sergilemektedir (Anafarta, 2015; Özkalp, 2013; Sezgin & Yıldızhan, 2013). Hemşirelerin iş doyumlarını arttırıcı nitelikteki yönetsel stratejik hamleler, örgütsel başarının sağlanmasında oldukça önemlidir. Algılanan örgütsel destek kavramı, hemşirelerin algıladıkları destek algısının ile ilgili olup, örgütün hemşirelere pozitif tutum ve davranışlarını aktarması ve hemşirelerin de örgütleri tarafından sağlanan pozitif örgütsel destek mekanizmalarını algılamalarıyla ilgilidir. (Eisenberger vd., 1997; Eisenberger vd., 2002). Bu doğrultuda örgütleri tarafından sağlanan desteği hisseden hemşirelerin iş doyum düzeylerinde artış beklenmektedir. Bu bilgilerden hareketle araştırmada hipotez 1 (Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.) geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotez 1'i oluşturan hemşire iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları olması sebebiyle hipotez 1 ile bağlantılı olarak hipotez 1 in alt boyutlarını oluşturan diğer hipotezler (H1a, H1b, H1c ve H1d) geliştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda hipotez 1 ve hipotez 1 in alt boyutlarını oluşturan diğer hipotezlerin (H1a, H1b, H1c ve H1d) desteklendiği saptanmıştır. Hemşirelerin örgütsel destek algılarının iş doyumuyla pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Çalışma ortamında örgütsel desteği hisseden hemşirelerin, örgütlerine karşı hissettiği sorumluluk duygusu ve karşılıklılık ilkesine göre örgütlerinden gördükleri olumlu tutum ve davranışa cevap niteliğinde iş doyum düzeylerinde artış görülmektedir. Bu sonuç, daha önce algılanan örgütsel destek ve iş doyum arasındaki literatürde yapılan çalışmalar ile uyumluluk göstermektedir.(Akkoç vd., 2012; Başak vd., 2013; Tekingündüz & Tengilimoğlu, 2013; Anafarta, 2015; Sears vd., 2016; Shao vd., 2016; Chevalier vd., 2017; Cheng & O-Yang, 2018; Liu vd., 2018; Şerif vd., 2018; Polat & Terzi, 2021). Hemşirelerin işinden memnun olması ile sunduğu bakım kalitesine olumlu yönde yansımakta, işine

karşı bağıllığını arttırmakta, işine devamlılığını sürdürmekte, iş performansını ve örgütsel verimliliği arttırmaktadır (Lu vd., 2012; Laschinger & Fida, 2015; Giménez-Espert vd., 2020; Labrague & de Los Santos, 2021).

Örgütsel bağıllığın sağlanması, kurumlar için önemlidir. Çünkü örgütsel bağıllığın örgütler ve çalışanları için birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağıllığın sağlanması ve artırılması ile çalışanların iş performansının arttığı (Gupta vd., 2016), işe devamlılığın sağlandığı (Sharif vd., 2018) ve örgütsel verimliliğin arttığı (Liu vd., 2018) görülmektedir. Hemşirelerin sağlık organizasyonları için ekibin profesyonel ve önemli bir üyesi olması nedeniyle, kurum içindeki rol ve sorumlulukları, örgütsel hedef ve başarı için önemlidir. Hemşirelerin örgütüne yönelik bağıllık oluşturması ve geliştirmesinde, örgütlerinden gördükleri destek algısı önemlidir. Çünkü hemşirelerin kurum ve yöneticilerine karşı geliştirdikleri bağıllık düzeyleri, sundukları hizmetin kalitesini ve işe karşı olan tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir. Bu doğrultuda hipotez 2 (Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağıllığı pozitif ve anlamlı olarak etkiler) geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotez 2'yi oluşturan örgütsel bağıllık ölçeğinin alt boyutları olması sebebiyle hipotez 2 ile bağlantılı olarak hipotez 2 in alt boyutlarını oluşturan diğer hipotezler (H2a, H2b ve H2c) geliştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre hipotez 2 ve hipotez 2 nin alt boyutlarını oluşturan diğer hipotezler desteklenmiştir. Hemşirelerin örgütsel destek algılarının örgütsel bağıllıklarıyla olumlu ve anlamlı yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular, literatürde algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağıllık kavramlarıyla yapılan çalışmalarla da uyumluluk göstermektedir (Gutierrez vd., 2012; Dinç, 2015; Battistelli vd.,2016; Gupta vd., 2016; Chevalier vd., 2017; Havaei vd., 2015; Urbonas vd., 2015; Zhao vd., 2015; Shao vd., 2016; Liu et al., 2018; Sharif vd., 2018; De Regge vd., 2020). Hemşirelerin örgütsel bağıllıklarının sağlanması sonucunda işgücü devrinin azalmasına, hemşirelerin motivasyon ve iş performansının artmasına ve hasta bakım kalitesine olumlu katkı sağlanmaktadır (Gholami vd., 2019; Mohammadipour vd., 2017; Sepahvand vd., 2020).

Örgütsel bağıllık kavramı, kurumlar için incelenmesi ve geliştirilmesi gereken bir unsur olarak nitelendirilebilir. Bu doğrultuda kurumuna karşı güçlü bir bağıllık geliştiren bir çalışanın, diğer çalışanlara göre sunduğu hizmet veya ürettiği ürün

arasında kalite farkının oluşmasına, yaptığı işi geliştirmesine, işe karşı pozitif duygular oluşturmaya, iş performansının artmasına olumlu katkı sağlamaktadır (Tilev & Beydağ, 2014; de Oliveira ve ark., 2017; Eskandari vd., 2017;). Çalışan için örgüt kavramı yalnızca yaptığı işin karşılığında ücret aldığı bir kurumdan çok daha fazlası olarak nitelendirilebilir. Çalışanların örgütlerinden sosyal ve duygusal olarak da beklentileri bulunmaktadır (Balay, 2014). Kurtessis ve arkadaşları, (2017) yaptıkları çalışmada, çalışanların bu beklentilerin örgüt tarafından sağlanması ile örgütsel bütünleşme, örgüte karşı bağlılık ve örgütsel hedefler doğrultusunda çaba sarf etmeye katkı sağladığı görülmektedir (Kurtessis vd., 2017).

Sağlık organizasyonlarının hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını sağlanması, iş doyum düzeylerinin artırılmasına kilit rol oynamaktadır (Karami, 2017). Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında olumlu ve güçlü ilişki bulunduğu görülmektedir (Valaei & Rezaei, 2016; Pereira vd., 2017; Benevene vd., 2018; Brown, Walters & Jones, 2019). Bu doğrultuda hipotez 3 (Örgütsel bağlılık, iş doyumunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler) geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotez 3'ü oluşturan örgütsel bağlılık ve hemşire iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları olması sebebiyle hipotez 3 ile bağlantılı olarak hipotez 3'ün alt boyutlarını oluşturan diğer hipotezler (H3a1, H3a2, H3a3, H3a4, H3b1, H3b2, H3b3, H3b4, H3c1, H3c2, H3c3, H3c4) geliştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre hipotez 3 ve hipotez 3 nin alt boyutlarını oluşturan diğer hipotezler desteklenmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının iş doyumunu ile olumlu yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında literatürde yapılan çalışmalarla da uyumluluk göstermektedir. (Lu vd., 2012; Top, 2012; Tilev & Beydağ, 2014; Veličković vd., 2014; Hsu vd., 2015; Valaei & Rezaei, 2016; Eskandari vd., 2017; Pereira vd, 2017; Kim vd., 2017; Benevene vd., 2018; Adeniji vd, 2019; Brown, Walters & Jones, 2019; Gider, Aktepe & Top, 2019; Intepeler vd., 2019; Lin vd., 2020). Sağlık organizasyonlarında sunulan hizmetin kaliteli ve yeterli nitelikte olması için hemşirelerin iş doyumlarının sağlanması gerekmektedir (Günday, Taş, Abacıgil & Arslantaş, 2022). Örgütsel bağlılık kavramı, hemşirelerin iş doyumlarının ve hastaların memnuniyet düzeylerinin artmasında önemli rol oynamaktadır (33, 2015).

Bu araştırmanın sonucunda, mesleki profesyonelliğini ve kapsamlı sorumluluklarını bünyesinde barındıran, niteliği ve niceliği ile sağlık organizasyonlarının önemli bir üyesi olan hemşirelerin, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyini arttırmada algılanan örgütsel destek kavramının önemi, sağlık hizmeti sunan organizasyonlar için bu üç değişkene yer verilmesi halinde pozitif çıktıların oluşacağı saptanmasının uygulamaya katkısının olacağı düşünülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin yönetici hemşireler ve sağlık organizasyonları tarafından sağlanmasıyla hemşirelerin iş doyum ve örgüte olan bağlılık düzeylerinde artmanın profesyonel hemşirelik uygulamalarına olumlu kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda hipotez 4 (Algılanan örgütsel desteğin, iş doyumuna üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır) geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotez 4'ü oluşturan örgütsel bağlılık ve hemşire iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları olması sebebiyle hipotez 4 ile bağlantılı olarak hipotez 4'ün alt boyutlarını oluşturan diğer hipotezler H4a1, H4a2, H4a3, H4a4, H4b1, H4b2, H4b3, H4b4, H4c1, H4c2, H4c3, H4c4 hipotezleri geliştirilmiştir. Bu çalışmada hipotez 4 (Algılanan örgütsel desteğin, iş doyumuna üzerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü vardır) ve hipotez 4 ün alt boyutlarını oluşturan H4a1, H4a2, H4a3, H4a4, H4b1, H4b2, H4b3, H4b4, H4c1, H4c2, H4c3 hipotezler desteklenmiş, H4c4 hipotezi (Algılanan örgütsel desteğin, keyifli çalışma ortamını üzerine etkisinde devam bağlılığın aracılık rolü vardır) desteklenmemiştir.

Yapılan analizler sonucunda hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü kısmen desteklenmektedir. Sosyal değişim teorisinden hareketle, örgütlerinden gördükleri destek algısına çalışanlar, örgütüne karşı gönülden ve istekli çalışarak olumlu bir cevap oluşturmaktadır. Bu çalışma verilerine göre hemşireler örgütleri tarafından desteklendiklerinde iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının arttığı, algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kısmen üstlendiği sonucuna varılmıştır.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek hedefi doğrultusunda tamamlanmış çalışma sonucunda örgütsel bağlılığın aracılık rolünü kısmen üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda ise;

- Hemşirelerin “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nden” aldıkları genel puan ortalamasının ( $3,06 \pm 0,79$ ) ortalama değerinin altında olduğu,

- Hemşirelerin “Hemşire İş Doyumu Ölçeği’nden” aldıkları genel puanın ( $3,36 \pm 0,57$ ) ortalamasının altında olduğu ve alt boyutları olan “İşle ilgili olumlu duygular” ( $3,58 \pm 0,64$ ) ve “İşyerinde algılanan önem” ( $3,70 \pm 0,61$ ) ortalama değerinin üstünde olduğu, “Üstlerden uygun destek” ( $3,39 \pm 0,6$ ) ve “Keyifli çalışma ortamı” ( $2,53 \pm 0,83$ ) ortalama değerinin altında olduğu,

- Hemşirelerin “Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nden” aldıkları genel puan ortalamasının ( $3,76 \pm 1,20$ ) ortalama değerinin altında olduğu, alt boyutları olan “Duygusal bağlılık” ( $3,78 \pm 1,36$ ) ve “Normatif Bağlılık” ( $3,59 \pm 1,29$ ) ve “Devam bağlılığı” ( $4,07 \pm 1,24$ ) ortalama değerinin altında olduğu,

- “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile “Hemşire İş Doyumu Ölçeği” arasında pozitif yönlü anlamlı derecede bir ilişki olduğu,

- “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” arasında pozitif yönlü anlamlı derecede bir ilişki olduğu,

- “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile “Hemşire İş Doyumu Ölçeği” arasında pozitif yönlü anlamlı derecede bir ilişki olduğu,

Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve örgütsel ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün kısmen üstlendiği saptanmıştır.

Sağlık organizasyonlarının önemli ve profesyonel bir üyesi olan, mesleki rol ve sorumlulukları bünyesinde barındıran hemşirelerde, algılanan örgütsel destek düzeyinin iş doyumuna etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün incelendiği araştırma sonuçlarından hareketle;

- Algılanan örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesiyle algılanan örgütsel destek mekanizmalarının sağlık organizasyonlarında etkin bir şekilde geliştirilerek sürdürülmesinin sağlanması,
- Yönetici hemşirelerin iyi ve örnek davranışlar sergilemesi, hemşirelerin kişisel hedef ve değerlerini önemsemesi, kariyer gelişimlerine uygun eğitim programları ve çalışma koşullarını oluşturması,
- Hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular geliştirmelerini sağlayacak nitelikte çalışma koşullarının olması,
- Hemşirelerde iş doyumunu sağlanarak bakım kalitesinin artırılması, hasta güvenliğinin sağlanması ve örgütsel verimliliğin artırılması,
- Sağlık organizasyonlarında etkin yönetim stratejilerinin geliştirilerek çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin artırılması,
- Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları ve aracı değişkenlerle farklı model oluşturularak hemşire örnekleminde incelenmesi önerilebilir.

## KAYNAKLAR DİZİNİ

- Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing ethics*, 24(2), 151-166.
- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of nursing scholarship*, 36(1), 73-78.
- Acuner, Ş. A. (2010). Örgüt kültürünü oluşturan unsurların çalışanlar üzerindeki motivasyonel etkileri. *Milli Prodüktivite Merkezi*.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Psychopathology and Clinical Science*, 67(5).
- Adeniji, A. A., Osibanjo, A. O., Iruonagbe, T. C., Olawande, T., Ibidunni, A. S., & Olokundun, M. A. (2019). From Job Satisfaction to Organizational Commitment: The Mediating Influence of Perceived Treatment of Diversity among Nigeria's Public Healthcare Employees. *Open access Macedonian journal of medical sciences*, 7(12), 2031.
- Agarwal, U. A. & Gupta, V. (2015). Examination of a moderated-mediation model linking perceived organizational support, affective commitment. *Organizational Citizenship Behavior and Work Engagement: A Study of Nurses in the Indian Context*.
- Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D. M., Busse, R., McKee, M., ... & Kutney-Lee, A. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *Bmj*, 344.
- Akbari M, Bagheri A, Fathollahi A, Darvish M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: does gender matter? *J Multidiscip Healthc*. 2020 Jan 16;13:71-78. doi: 10.2147/JMDH.S215288. PMID: 32021236; PMCID: PMC6970606.
- Akçakanat, T. (2019). Hava trafik kontrolörlerinde algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve öznel yorgunluk algısının rolü . *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 24 (4) , 901-920 .

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.

Akkoç, İ., ve Çiftçi, A . (2016). Lider-üye etkileşiminin tükenmişliğe etkisinde iş doyumunun aracılık rolü: eğitim sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (2):193-211.

Aksoy, N., & Pola, C. (2013). Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma*, 10(2), 45-53.

Akşit Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Al Maqbali, M. A. (2015). Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nursing management*, 22(2).

Alameddine M, Bauer JM, Richter M, Sousa-Poza A. The paradox of falling job satisfaction with rising job stickiness in the German nursing workforce between 1990 and 2013. *Hum Resour Health*. 2017 Aug 29;15(1):55. doi: 10.1186/s12960-017-0228-x. PMID: 28851392; PMCID: PMC5576280.

Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian nursing work environments, intent to stay, and job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103-110.

Al-Haroon HI, Al-Qahtani MF. The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *J Taibah Univ Med Sci*. 2019 Dec 11;15(1):32-38. doi: 10.1016/j.jtumed.2019.11.003. PMID: 32110180; PMCID: PMC7033398.

Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Al-Homayan, A. M., Mohd Shamsudin, F., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Impacts of job demands on nurses' performance working in public hospitals. *American Journal of Applied Sciences*, 10(9), 1050-1060.
- Alilu, L., Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., Habibzadeh, H., & Gillespie, M. (2017). A Grounded theory study of the intention of nurses to leave the profession1. *Revista latino-americana de enfermagem*, 25. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1638.2894>
- Allen, N., Meyer, J. (1990) “ The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, ss.1 18.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Al-Zalabani A., Modi R. S., 2014, “Impact of human resources management practice and perceived organizational support on job satisfaction: Evidence from Yanbu Industrial City. KSA”, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 8, 3, 33-52.
- Amarneh, B. H. (2017). Social support behaviors and work stressors among nurses: A comparative study between teaching and nonteaching hospitals. *Behavioral Sciences*, 7, 5. <https://doi.org/10.3390/bs7010005>.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79): 112–130.
- Arkonaç, S.A., (1998). *Psikoloji: Zihin Süreçleri Bilimi*, Alfa Yayınları, 2. Baskı, 510s.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of applied psychology*, 83(2), 288.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da'ar, O. O., & Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0161-7>.

Ayalew E, Workineh Y. Job satisfaction and associated factors among nurses in Bahir Dar city administrative, North West Ethiopia, 2017. *BMC Res Notes*. 2019 Jun 7;12(1):319. doi: 10.1186/s13104-019-4363-4. PMID: 31174606; PMCID: PMC6555935.

Aydın, Esra (2017). Kültür bağlamında sosyal mübadele: Kuramsal bir çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. UİK Özel Sayısı, 547-562.

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.

Aytekin, A., & Yılmaz Kurt, F. (2014). Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde çalışan hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Journal of Dr. Behcet Uz Children's Hospital*, 4(1).

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4).

Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).

Baek, H., Han, K., & Ryu, E. (2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1655-1663.

Bagheri, M., & Tavalaei, R. A. (2010). The effect of organizational commitment on organization performance reviewed.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. S., Montazer-Alfaraj, R., & Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of teaching hospitals. *Osong public health and research perspectives*, 7(2), 96-100. Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık*. Ankara, Gazi.
- Bal, M. D. , Eren, H. (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık*. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. Sayı:1 Cilt:2.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balzac, S. R. (2014). *Organizational psychology for managers*. New York, NY: Springer.
- Barnard, C. (1994). *The Functions of Executive*, Cambridge: Harward University Press.
- Başak, E., Ekmekçi, E., Bayram, Y. and Baş, Y. (2013). Analysis Of Factors That Affect The Intention To Leave Of White-Collar Employees In Turkey: Using Structural Equation Modelling. *Proceedings Of The World Congress On Engineering And Computer Science 2013 Vol II WCECS*, San Francisco, USA, P. 23-25.
- Başaran, M., & GÜÇLÜ, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Battistelli, A., Galletta, M., Vandenberghe, C., & Odoardi, C. (2016). Perceived organisational support, organisational commitment and self-competence among nurses: a study in two Italian hospitals. *Journal of nursing management*, 24(1), E44-E53.
- Bayer, E. & Özkan, Ş. (2019). Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hemşireler üzerine bir araştırma, the relation between perceived organizational support and organizational commitment: a study on nurses. *The Journal*, 12(68): 1386- 1398.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

Baykal, Ü., & Eren, D. (2004). Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyumunu ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması. *Hemşirelik Dergisi*, 53(13), 85-100.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.

Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.

Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment and intention to stay among volunteers of non-profit organizations. *Frontiers in psychology*, 9, 2069.

Berberoglu, A. (2015). Organizational commitment and perceived organizational performance among health care professionals: Empirical evidence from a private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 7(1 (J)), 64-71.

Biron M., Boon C., 2013, "Performance and turnover intentions: a social Exchange perspective", *Journal of Managerial Psychology*, 28, 5, 511 – 531.

Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley.

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

Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal of educational administration*.

Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007), “Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzeri-ne bir araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), ss. 55-74.
- Brimhall, K. C., Lizano, E. L., & Barak, M. E. M. (2014). The mediating role of inclusion: A longitudinal study of the effects of leader–member exchange and diversity climate on job satisfaction and intention to leave among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 40, 79-88.
- Brown, A. R., Walters, J. E., & Jones, A. E. (2019). Pathways to retention: Job satisfaction, burnout, & organizational commitment among social workers. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 16(6), 577-594.
- Browning, V. (2006). The relationship between HRM practices and service behaviour in South African service organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(7), 1321-1338.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 533-546.
- Buerhaus, P. I., Donelan, K., Ulrich, B. T., Norman, L., & Dittus, R. (2005). Is the shortage of hospital registered nurses getting better or worse? Findings from two recent national surveys of RNs. *Nursing economics*, 23(2), 61-71.
- 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(8/9): 129–157.
- 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.
- Chamanifard, R., Nikpour, A., Chamanifard, S., & Nobarieidishe, S. (2015). Impact of organizational agility dimensions on employee’s organizational commitment in Foreign Exchange Offices of Tejarat Bank, Iran. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 4(1 (s)), pp-199.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

- Chang, W. P., & Chang, Y. P. (2019). Relationship between job satisfaction and sleep quality of female shift-working nurses: using shift type as moderator variable. *Industrial health*, 57(6), 732-740.
- Chang, C. S. (2015). Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western journal of nursing research*, 37(6), 724-745.
- Chang, C.S. (2014). Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 36:4, 1-22.
- Chang, L.N., Zhang, P.L., 2012. The impact of nurses' job satisfaction on patients' satisfaction. *Chin Nurs Manag* 12 (3), 31–33 (in Chinese).
- Chatterjee, S. R. (2016). Human resource management in India: 'Where from' and 'where to?'. *Strategic Human Resource Management at Tertiary Level*, 49.
- Cheng, J. & O-yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: the moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Chevalier, S., Lejeune, J., Fouquereau, E., Coillot, H., Gillet, N., Gandemer, V., ... Colombat, P. (2017). Organizational and managerial resources and quality of care in french pediatric oncology nursing. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, 34(1), 406–413. <https://doi.org/10.1177/1043454217717238>.
- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: Evidence from the hotel industry. *Tourism and hospitality management*, 16(2), 125-150.
- Currie, P., & Dollery, B. (2005). *An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Policy Service*. University of New England, School of Economics.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi:" algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çam, O., Yıldırım, S. (2010). Hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing*,2:1, 64-70.
- Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Çekmecelioğlu H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 154-168.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G., & Demir, M. (2004). Ankara onkoloji eğitim hastanesinde çalışanların iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3).
- Çelik, G. T., & Oral, E. L. (2016). Big five and organizational commitment–the case of Turkish construction professionals. *Human Resource Management Research*, 6(1), 6-14.
- Çelik, Y., & Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4):230-238. doi: 10.18229/kocatepetip.444706.
- Çetin, A., Erenler, E., & Şentürk, M. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleki öz-yeterlik algısının bilgi paylaşma davranışına etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 289-316.
- Çetin, H., ZETTER AYGEN, S., TAŞ, S., & ÇAYLAK, M. (2013). İş doyumunu ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 13(26), 145-163.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdüleme ve iş doyumunu. *Anı Yayıncılık*.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(1), 126-145.
- Çimen M., Şahin İ.(2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5: 53-67.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası’ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1), 77-89.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 4–11.
- Daft, R. (1986). Organisation Theory and Design, West Publishing Company, St. Paul, p: 9.
- Daft, R.L.(2000). Organization Theory and Design. (7th Ed.) South-Western College Publishing, Thomson Learning. U.S.A.
- Dagget, T., Molla, A. ve Belachew, T. (2016). Job Related Stress Among Nurses Working in Jimma Zone Public Hospitals, South West Ethiopia: A Cross Sectional Study, BMC Nursing, 15(1), 1-10.
- Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. Organizational behavior and human performance, 13(1), 46-78.
- Dawley D., Houghton J.D. & Bucklew N.S. (2010) Perceived organizational support and turnover intention: the mediating effects of personal sacrifice and job fit. Journal of Social Psychology 150, 238–257.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- de Oliveira, D. R., Griep, R. H., Portela, L. F., & Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 17(1), 1-10.
- De Regge, M., Van Baelen, F., Aerens, S., Deweer, T., & Trybou, J. (2020). The boundary-spanning behavior of nurses: the role of support and affective organizational commitment. *Health care management review*, 45(2), 130-140.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of business research*, 63(12), 1349-1355.
- Demir N.(2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Demirel, E. T., & Yıldırım, A. (2015). Ücret tatmininin yaşam tatminini belirleyici etkisi var mı? Elazığ banka çalışanları örneği.
- Demirel, E.T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İibf Dergisi*, 6(1): 220-241.
- Demirgil, A. (2008). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: A critique and further development. *Academy of management review*, 11(3), 618-634.
- Dinc M, Kuzey C, Steta N. (2018). Nurses' job satisfaction as a mediator of the relationship between organizational commitment components and job performance. *J Workplace Behav Health*. 2018;33(2):1–21. doi:10.1080/15555240.2018.1464930.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

Dinç, E. (2015). Perceived Organizational Support As A Mediator Of The Relationship Between Effort-Reward Fairness, Affective Commitment, And Intention To Leave. Faculty Of Business Administration, Marmara University, Istanbul, Turkey. *International Business Research*; 8(4).

Dixit, V., & Bhati, M. (2012). A study about employee commitment and its impact on sustained productivity in Indian auto-component industry. *European journal of business and social sciences*, 1(6), 34-51.

Dokuzoğlu, G., & Eren, M. Ö. (2020). The effect of internal marketing on physical education and sports teachers' organizational commitment. *European Journal of Education Studies*.

Duncan K. (2001), "The work and professional behaviors associated with staff nurses' organizational commitment", *Academy for Health Services Research and Health Policy Meeting*. Abstr Acad Health Serv Res Health Policy Meet, 18, 15.

Durmuş, V. & Şahin, B. (2015). Hastanelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(6): 438-447.

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

Duygulu, S., & Kublay, G. (2008). Nurse managers and their staff nurses' assessment on leadership and nurse managers leadership characteristics. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Nursing Journal*, 15(1), 1-15.

Düşükcan, M., Demirel, T. ve Sezgin, E.E. (2019) Örgütsel destek üzerinden psikolojik sözleşmeyi güçlendirmek. *Eğitim Yayınevi*, 1. Baskı.

Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of management*, 34(1), 55-68.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S. & Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 7, s. 500–507.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5), 812.

Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51-59. doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507. doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500.

Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J. & Sucharski, I. L. (2004). Perceived Organizational Support. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, S. Taylor and L. Tetrick, (Ed.), *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*, Oxford: Oxford University Press, s.206-225.

Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?. *Journal of personality and social psychology*, 77(5), 1026.

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

Emhan, A., Sedat, K. U. L. A., & Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 7(3), 56-66.

Ercan Önbiçak, A. , Kazançoğlu, İ. & Küçükaltan, B. (2019). İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Kıvanç ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşiminin İş Performansı ile İlişkisi. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, Special Issue on Business and Organization Research , 101-114 . DOI: 10.19168/jyasar.631342.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Serhat, E. R. A. T. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 5(1), 17-26.

Erdirençelebi, M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 17(2), 603-617.

Erdoğan, H. (2002). Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Eren, E. (2017). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. (16.baskı), İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Eren, E. (2019).Yönetim ve Organizasyon .(13. Baskı), İstanbul:Beta Basım A.Ş.

Ergün, E., & Arslantürk, E. H. (2010). Karşılıklı Amaç Bağlılığı, Lider-Üye Etkileşimi ve Liderin Gücünün Takım Etkinliği Üzerine Etkileri. Toplum Bilimleri Dergisi, 4(1), 147-177.

Ergün, E. & Yüksel, A. (2019). İş-yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisi ve iş stresinin aracılık rolü. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, 11 (1) , 67-90.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyum ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14(2), 115-121.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.

Eskandari, F., Siahkali, S. R., Shoghli, A., Pazargadi, M., & Tafreshi, M. Z. (2017). Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanjan hospitals. *African health sciences*, 17(1), 285-292. doi: 10.4314/ahs.v17i1.35. PMID: 29026404; PMCID: PMC5636230.

Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations*, rev. Simon and Schuster.

Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.

Foxall, M. J., Zimmerman, L., Standley, R., & Bene Captain, B. (1990). A comparison of frequency and sources of nursing job stress perceived by intensive care, hospice and medical-surgical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 15(5), 577-584.

Fronteira, I., Jesus, É. H., & Dussault, G. (2019). Nursing in Portugal in the National Health Service at 40. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 273-282. Fu J., Sun W., Wang Y., Yang X. & Wang L. (2013) Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health* 127, 946–951.

Gamble, J., & Huang, Q. (2008). Organizational commitment of Chinese employees in foreign-invested firms: Organizational commitment of Chinese employees in foreign-invested firms. *The international journal of human resource management*, 19(5), 896-915.

Gerstner, C. R. & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader– member exchange theory: Correlates and construct issues *Journal of Applied Psychology*, 82(6): 827-844.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Gholami, M., Saki, M., & Hossein Pour, A. H. (2019). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of nursing management*, 27(5), 1020-1029.

Gider, Ö., Akdere, M., & Top, M. (2019). Organizational trust, employee commitment and job satisfaction in Turkish hospitals: implications for public policy and health. *Eastern Mediterranean Health Journal*, 25(9).

Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S. & Fouquereau, E. (2013). The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees' Satisfaction and Turnover Intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4): 450-460. doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228.

Giménez, M., Prado, V., & Soto, R. (2020). Riesgos psicosociales, compromiso laboral y satisfacción laboral de las enfermeras durante la pandemia de COVID-19. *Frontiers en Salud Publica*.

Giray, Y. D. D. M. D. (2013). İş yeri desteği: Örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğine genel bir bakış. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15(3), 65-81.

Golbasi, Z., Kelleci, M., Dogan, S. (2008). Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 45, 1800- 1806.

Gorji, H. A., Etemadi, M., & Hoseini, F. (2014). Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. *Journal of Education and Health Promotion*, 3, 58. <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134760>.

Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 468-490.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Gökdağ, R. (2004). Sosyal Algı. S. Ünlü içinde, Sosyal Psikoloji (s. 19). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Göksel, A., & Aydınlan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 17(2).
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective. The Leadership Quarterly, 6(2): 219-247. doi: 10.1016/1048-9843(95)90036-5.
- Greenberg, J. (1987), "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", Academy of Management Review, Vol.12(1), ss. 9-22.
- Guerrero, Laura K, Peter A. Andersen, and Walid A. Afifi., (2014). Close Encounters: Communication in Relationships, 4th Edition. Los Angeles, CA: Sage Publications Inc. p. 263.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. Journal of advanced nursing, 72(11), 2806-2817.
- Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. Journal of advanced nursing, 68(7), 1601-1614.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. Ege Academic Review. 2 (1) , 37-56. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39832/472230>.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Güteryüz, G., Güney, S., Aydın, Eren M. & Aşan, Ö. (2008). The Mediating Effect of Job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(11): 1625-1635.

Günday, F. , Taş, A. , Abacıgil, F. & Arslantaş, H. (2022). Hemşirelerde İş Doyumu ve İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörler: Kesitsel Bir Çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6 (2) , 216-232. DOI: 10.46237/amusbfd.918747.

Güney S. (2007) *Yönetim ve Organizasyon*. Nobel Yayınları. Ankara, s:243-252.

Hair, J. F. (Ed.). (2010). *Multivariate data analysis (7th ed)*. Prentice Hall.

Hakami A, Almutairi H, AlOtaibi R, AlOtaibi T, Al Battal A. (2020). The relationship between nurses job satisfaction and organizational commitment. *Health Sci J*. 2020;14(1):692.

Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.

Hart, P. L., Brannan, J. D., & De Chesnay, M. (2014). Resilience in nurses: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 22, 720–734. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01485.x>.

Hassan, S. (2012). Employee attachment to workplace: A review of organizational and occupational identification and commitment. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 15(3), 383-422. doi:<https://doi.org/10.1108/IJOTB-15-03-2012-B002>.

Havaei, F., Dahinten, V. S., & MacPhee, M. (2015). The effects of perceived organisational support and span of control on the organisational commitment of novice leaders. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 307-314.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

Hayes, A. F. (2012). Process: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling. Retrieved February 21, 2015 from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>.

Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York: Guilford Press.

Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the Indirect Effect in Statistical Mediation Analysis: Does Method Really Matter? *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927.

Hickson, C., & Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*.

Hoeve, Y. T., Brouwer, J., Roodbol, P. F., & Kunnen, S. (2018). The importance of contextual, relational and cognitive factors for novice nurses' emotional state and affective commitment to the profession. A multilevel study. *Journal of Advanced Nursing*, 74(9), 2082-2093.

Hsu, H. C., Wang, P. Y., Lin, L. H., Shih, W. M., & Lin, M. H. (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace health & safety*, 63(9), 392-398.

Hussain, T., & Asif, S. (2012). Is employees' turnover intention driven by organizational commitment and perceived organizational support. *Journal of quality and technology management*, 8(2), 1-10.

Imran, M., Ali, G., & Islam, T. (2014). The relationship between perceived organizational support and turnover intention: mediating role of affective commitment and job satisfaction. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 8(24), 2422-2425.

International Council of Nursing-ICN, (2008). Workforce Profile. [http://www.icn.ch/sew\\_nwp08.htm](http://www.icn.ch/sew_nwp08.htm).

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Izgar H. (2012). İş doyumu. İçinde: Izgar H (eds.). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. 3 basım. Eğitim Yayınevi: Konya; s: 97-123.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık, Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İntepeler, Ş. S., Güneş, N., Bengü, N., & YILMAZMIŞ, F. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 7(1), 2-6.
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. Health and Quality of Life Outcomes, 19(1), 1-8.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2001). Understanding and managing life at work: Organizational behaviour. Prentice Hall.
- Kagan, I., Itzhaki, M., & Melnikov, S. (2017). Patriotism, organizational commitment and nurses' intention to report for work in emergencies. International nursing review, 64(4), 468-475.
- Kahraman G, Engin E, Dülgerler Ş, Öztürk E. 2011. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. DEUHYO ED. 2011;4(1):12-18.
- Kahraman, G. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler.
- Kalfaoğlu, S., Rıfat, İ. R. A. Z., & Kurnaz, G. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnovasyon Performansının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 21(2), 393-406.
- Kalinowska, P., & Marcinowicz, L. (2020). Job satisfaction among family nurses in Poland: A questionnaire-based study. Nursing Open, 7(6), 1680-1690.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Kalisch, B., Tschannen, D., Lee, K.H. (2011). Do staffing levels predict missed nursing care? *International Journal for Quality in Health Care*, 23:3, 302-308.

Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.

Kantek, F., & Kaya, A. (2017). Professional values, job satisfaction, and intent to leave among nursing managers. *Journal of Nursing Research*, 25(4), 319-325.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499-517.

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

Karacaoğlu, K. & Arslan, F. (2013). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Kayseri imalat sanayi uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3): 457-476.

Karagozolu, S., & Bingöl, N. (2008). Sleep quality and job satisfaction of Turkish nurses. *Nursing Outlook*, 56(6), 298-307.

Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management?. *PloS one*, 12(11), e0187863. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>.

Karcıoğlu, F., & Kahya, C. (2011). Lider-üye etkileşimi ve çatışma yönetim stili ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2): 337-352.

Kasalak, G., & Aksu, M. B. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115-133.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Kasraie, E., Rafeie, M., & Mousavipour, S. (2016). Relationship between job satisfaction, death anxiety and sleep quality of nurses in the hospitals of Arak University of Medical Sciences. *Journal of Arak University of Medical Sciences*, 18(11), 63-74.
- 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.
- Keleş, H. N. (2007). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. *Sosyal ekonomik araştırmalar dergisi*, 7(13), 242-263.
- Kesen, M., & Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Keskin, G., Yıldırım, G. Ö. (2006). Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 22 (1), 119-133.
- Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). Impact of job stress on job attitudes and life satisfaction in college lecturers. *International Journal of Information and Education Technology*, 4(3), 270-273.
- Kılıç Bayageldi, N. U. R. H. A. Y. A. T., & Tel, H. (2017). Sağlık çalışanlarında mobbing algısı ve iş doyumunun belirlenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 25(1), 31-40.
- Kırılmaz, H., Yorgun, S., & Atasoy, A. (2016). Sağlık çalışanlarında psikososyal risk faktörlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 2(Special Issue 1), 66-82.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Kim, Y. I., Geun, H. G., Choi, S., & Lee, Y. S. (2017). The impact of organizational commitment and nursing organizational culture on job satisfaction in Korean American Registered Nurses. *Journal of Transcultural Nursing*, 28(6), 590-597.
- Kimbel, R. D. (2002). The relationship between employees' constructive thinking ability and organizational commitment. Nova Southeastern University.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In M. Williams (Ed.), *Handbook of methodological innovation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Klopper, H. C., Coetzee, S. K., Pretorius, R., & Bester, P. (2012). Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of nursing management*, 20(5), 685-695.
- Kocaman, G. Seren, Ş. Kurt, S. Danış, B. Erer, T. (2010). Üç üniversite hastanesinde hemşire devir hızı. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7:1, 34-38.
- Koç, Ş. & Altuntaş, S.(2018). Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin liderlik tarzları ve problem çözme becerilerine etkisi. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2): 100-112.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. 18. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Köse, S., & Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 85-94.
- Krishnan, J., & Mary, V. S. (2012). Perceived organizational support—an overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1016-1022.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Exploring alternative relationships between perceived investment in employee development, perceived supervisor support and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 20(2), 138-156.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1).
- Küçüközkan, Y . (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma . *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi* , 1 (1) , 14-37 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonbil/issue/42548/512774>.
- Küçükyılmaz, Ü., Gök Özer, F., Taşçı, K.D., (2006). Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Hemşirelik Forumu*, 37-46.
- Kwiecien-Jagus, K., Medrzycka-Dabrowska, W., Chamienia, A., & Kieleite, V. (2018). Stress factors vs. job satisfaction among nursing staff in the Pomeranian Province (Poland) and the Vilnius Region (Lithuania). *Annals of agricultural and environmental medicine*, 25(4).
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, 29(3), 395-403.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International nursing review*, 64(1), 109-116.
- Labrague, L. J., McEnroe–Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E., & Elechi, O. O. (2021). The association of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment among Nigerian correctional staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2-3), 180-204.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2015). Linking nurses' perceptions of patient care quality to job satisfaction. *The Journal of Nursing Administration*, 45(5), 276-283.
- Laschinger, H.K.S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472-484.
- Lee, K., Mileski, M., Fohn, J., Frye, L., & Brooks, L. (2020, September). Facilitators and barriers surrounding the role of administration in employee job satisfaction in long-term care facilities: A systematic review. In *Healthcare* (Vol. 8, No. 4, p. 360). MDPI.
- Leveck, M. L., & Jones, C. B. (1996). The nursing practice environment, staff retention, and quality of care. *Research in nursing & health*, 19(4), 331-343.
- Levinson, Harry (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9 (4), 370-390.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, Z. J., & Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *International journal of nursing practice*, 26(6), e12854.
- Li-Ping Tang, T., Kim, J. K., & Shin-Hsiung Tang, D. (2000). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover?. *Human relations*, 53(2), 213-245.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., ... & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ open*, 4(6), e004897.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Lin WQ, Yuan LX, Kuang SY, Zhang XX, Lu CJ, Lin TT, Lin WY, Cen HH, Zhou Y, Wang PX. Work engagement as a mediator between organizational commitment and job satisfaction among community health-care workers in China: a cross-sectional study. *Psychol Health Med*. 2020 Jul;25(6):666-674. doi: 10.1080/13548506.2019.1634821. Epub 2019 Jul 1. PMID: 31259609.
- Lin, C. Y., Huang, C. K., & Zhang, H. (2019). Enhancing employee job satisfaction via E-learning: the mediating role of an organizational learning culture. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(7), 584-595.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L. I., ... & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ open*, 8(6), e019525.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*, 5(5), 484-500.
- Loes, C. N., & Tobin, M. B. (2020). Organizational trust, psychological empowerment, and organizational commitment among licensed practical nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 44(2), 179-187.
- López-Ibort, N., Cañete-Lairla, M. A., Gil-Lacruz, A. I., Gil-Lacruz, M., & Antoñanzas-Lombarte, T. (2021). The Quality of the Supervisor-Nurse Relationship and Its Influence on Nurses' Job Satisfaction. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 10, p. 1388). MDPI.
- López-Ibort, N., González-de la Cuesta, D., Antoñanzas-Lombarte, T., & Gascón-Catalán, A. (2020). The correlation between leader-member exchange and organisational commitment among spanish registered nurses: The moderating role of sex and hospital size. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 721.. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030721>.
- Lu, H., Barriball, K.L., Zhang, X., While, A.E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49:8, 1017-1038.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Lunenburg, F. C. (2010). Leader-member exchange theory: another perspective on the leadership process. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 13(1): 1-5.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Mahdi, O. R., Mohd, E. S. B. G., & Almsafir, M. K. (2014). Empirical study on the impact of leadership behavior on organizational commitment in plantation companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1076-1087.
- Shaffera, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support and commitment. *Journal of management*, 27(1), 99-121.
- Markovits, Y., Davis, A. J., Fay, D., & Dick, R. V. (2010). The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*, 13(2), 177-196.
- Maslow, A. H. (1970). New introduction: Religions, values, and peak-experiences. *Journal of Transpersonal Psychology*, 2(2), 83-90.
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., & Huggard, J. (2013). Resilience in the health professions: A review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*, 3, 60-81. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i1.4>.
- McVicar, A. (2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000-2013) using the job demands-resources model of stress. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E112-E136.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

Mehrdad, R., Izadi, N., & Pouryaghoub, G. (2013). Nurse job satisfaction: is a revised conceptual framework needed?. *International Journal of Hospital Research*, 2(2), 55-60.

Meng, R., Li, J., Zhang, Y., Yu, Y., Luo, Y., Liu, X., ... & Yu, C. (2018). Evaluation of patient and medical staff satisfaction regarding healthcare services in Wuhan Public Hospitals. *International journal of environmental research and public health*, 15(4), 769.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), s. 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review*, 11(3), 299-326.

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

Mohammadipour, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., & Hosseini, M. (2017). An explanatory study on the concept of nursing presence from the perspective of patients admitted to hospitals. *Journal of clinical nursing*, 26(23-24), 4313-4324.

Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K. (2015). Job satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164-170.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1989). *Organizational behaviour*. Princeton, NK.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management journal*, 41(3), 351-357.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of applied psychology*, 71(4), 618.
- Mottaz, C.J. (1988). Determinants of Organizational Commitment, *Human Relations*, 41 (6): 468.
- Mousazadeh, S., Yektatalab, S., Momennasab, M., & Parvizy, S. (2018). Job satisfaction and related factors among Iranian intensive care unit nurses. *BMC research notes*, 11(1), 1-5.
- Mowday, R T., Porter, L. PL., & Steers, R M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York.
- Muya, M., Katsuyama, K., Özaki, F., ve Aoyama, F. (2014). Development of a scale measuring the job satisfaction of Japanese hospital nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 11(3):160-170.
- Nayır, F. (2013). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(28).
- Newman, A., Thanacoody, R., & Hui, W. (2012). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and intra-organizational network resources on turnover intentions: A study of Chinese employees in multinational enterprises. *Personnel Review*.
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2021). Job satisfaction and organizational citizenship behaviour amongst health professionals: The mediating role of work engagement. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 797-804.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Nunes, E. M. G. T., & Gaspar, M. F. M. (2017). Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51.. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2016047003263>.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior, *Journal of applied psychology* 71, 3: 492-499.

O'Reilly III, C. A., & Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 597-616.

Orgambidez, A., & Almeida, H. (2020). Supervisor support and affective organizational commitment: The mediator role of work engagement. *Western journal of nursing research*, 42(3), 187-193.

Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1986). *Organizational behavior: An applied psychological approach*. Business Publications, Incorporated.

Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures?. *Journal of managerial Psychology*.

Ouyang, Y. Q., Zhou, W. B., Xiong, Z. F., Wang, R., & Redding, S. R. (2019). A web-based survey of marital quality and job satisfaction among Chinese nurses. *Asian Nursing Research*, 13(3), 216-220.

Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *The journal of nursing administration*, 43(10), 536-542.

Örücü, E. Ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.

Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 113-140.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Özcan, İ., Aba, G., & Ateş, M. (2016). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. In International Conference on Eurasian Economies (pp. 465-470).
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2): 113-130.
- Özer, P. S., & Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. Liderlik ve motivasyon.
- Özkalp, E. (2013). Duygular, tutumlar ve iş tatmini. Örgütsel adalet içinde, 71-80.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2), 43-70.
- Öztuğ, Ö. ve Baştaş, M. (2012). Öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 2, 125-133.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. Journal of International Social Research, 8(40).
- Park, J. H., & Cho, Y. S. (2020). Effect of job satisfaction on turnover intention and intention to stay in dental hygienists. Journal of Korean Society of Dental Hygiene, 20(1), 95-106.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. Australian journal of business and management research, 1(9), 113.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., & Gürkan, g. Ç. (2013). Birey-örgüt uyumunun açıkça konuşma davranışı üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü: mba öğrencilerine yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 24(75), 83-104.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, I. S., & Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas [Organizational commitment and job satisfaction: an exploratory study in family health units in Portugal]. *Cadernos de saude publica*, 33(4), e00153914. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00153914>.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting turnover intentions: The interactive effects of organizational commitment and perceived organizational support. *Management Research Review*.
- Plevová, I., Zeleníková, R., Jarošová, D., & Janíková, E. (2021). The relationship between nurse's job satisfaction and missed nursing care. *Medycyna Pracy*, 72(3), 231-237.
- Polat, Ş., & Terzi, B. (2020). Relationships between perceived support types and the job satisfaction levels of nurses. *Perspectives in Psychiatric Care*.
- Polat, S., & Aktop, E. (2010). Öğretmenlerin duygusal zeka ve örgütsel destek algılarının girişimcilik davranışlarına etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 22, 1-20.
- Pradhan, R. K., Dash, S., & Jena, L. K. (2019). Do HR practices influence job satisfaction? Examining the mediating role of employee engagement in Indian public sector undertakings. *Global Business Review*, 20(1), 119-132.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879–891. <https://doi.org/10/b9b2k3>
- Rahaman, H. S. (2012). Organizational commitment, perceived organizational support, and job satisfaction among school teachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, 19(3), 7-17.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

Rai, R., & Prakash, A. (2016). How do servant leaders ignite absorptive capacity? The role of epistemic motivation and organizational support. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(2), 123-134.

Reichers, A.E. (1985): "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, Cilt 10, Sayı 3, ss.465-476.

Rençber, S. Y. (2012). Batman ili sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörler/Batman in health sector executives working in public and private hospitals and factors affecting job satisfaction and job satisfaction.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698–714.7

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

Ring, J.K. (2011). The Effect of Perceived Organizational Support and Safety Climate on Voluntary Turnover in the Transportation Industry. *International Journal of Business Research and Management*, 1(3): 156-168.

Roberts-Turner, R., Hinds, P. S., Nelson, J., Pryor, J., Robinson, N. C., & Wang, J. (2014). Effects of leadership characteristics on pediatric registered nurses' job satisfaction. *Pediatric nursing*, 40(5), 236.

Ryan R.M. & Deci E.L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55, 68–78.

Sadullah, P. Ö. (2018). İnsan Gücü Planlaması. P. Ö. Prof.Dr. Ayşe Oya Özçelik İçinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (S. 13-16). İstanbul: Beta.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

- Saif, S. K., Nawaz, A., & Jan, F. A. (2012). Predicting job-satisfaction among the academicians of universities in KPK, Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 2(2), 34-45.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Salahieh, Z. (2015). The moderating role of perceived organizational support on the relationship between bullying and work behaviors. San Jose State University.
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw & G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior*: 1-54. Chicago: St.
- Saldamlı A. (2009) İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Detay Yayıncılık. Ankara, s:33-36.
- San Park, J., & Kim, T. H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?. *Leadership in Health Services*.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774.
- Satoh M, Watanabe I, Asakura K. (2017). Occupational commitment and job satisfaction mediate effort–reward imbalance and the intention to continue nursing. *Jpn J Nurs Sci*. 2017a;14(1):49–60. doi:10.1111/ jjns.12135
- Saunders M. ve Thornhill, A. (2003), “Organizational Justice, Trust and the Management of Change”, *Personnel Review*, Vol.32(3), ss. 360-375.
- Savitsky, B., Radomislensky, I., & Hendel, T. (2021). Nurses' occupational satisfaction during Covid-19 pandemic. *Applied Nursing Research*, 59, 151416.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Saygılı, M., & Çelik, Y. (2010). Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Sears, G. J., Zhang, H., & Han, Y. (2016). Negative affectivity as a moderator of perceived organizational support–work outcome relationships. *Personality and Individual Differences*, 98, 257-260.
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., & Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic physician*, 9(6), 4503.
- Sepahvand, F., Mohammadipour, F., Parvizy, S., Zagheri Tafreshi, M., Skerrett, V., & Atashzadeh-Shoorideh, F. (2020). Improving nurses' organizational commitment by participating in their performance appraisal process. *Journal of nursing management*, 28(3), 595-605.
- Seren Intepeler, S., Esrefgil, G., Yilmazmis, F., Bengu, N., Gunes Dinc, N., Ileri, S., ... & Dirik, H. F. (2019). Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study. *Contemporary nurse*, 55(4-5), 380-390.
- Serinkli, N. (2019). İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sevinç Altaş, S. (2019). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin duygusal bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *Journal of International Social Research*, 12(64).
- Sezgin, F., & Yıldızhan, Y. (2013). Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 43(200), 220-235.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work–family conflict, support and commitment. *Journal of management*, 27(1), 99-121.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied psychology*, 91(3), 689.
- Shao, J., Zhang, Y., & Chen, X. (2016). Influence of perceived organizational support and job involvement on job satisfaction of psychiatric nurses. *Nursing Research of China*, 30, 2643– 2647. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1009-6493.2016.21.027>.
- Sharif, S. P., Ahadzadeh, A. S., & Nia, H. S. (2018). Mediating role of psychological well-being in the relationship between organizational support and nurses' outcomes: A cross- sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 74, 887–899. <https://doi.org/10.1111/jan.13501>.
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., & Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: Organizational identification as a mediator. *European Management Journal*, 32(3), 406-412.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78(5): 774 – 780. [doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774](https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.774).
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 76(5), 637.
- Sığrı Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2): 261-278.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Singh, A., & Banerji, R. (2021). Human Resource Development Climate and Employee Service Behavior in Banks: The Mediating Role of Organizational Commitment. Singh, A. & Banerji, 1-16.
- Singh, B. S., & Malhotra, M. (2015). The mediating role of trust in the relationship between perceived organizational support and silence. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(9), 1-10.
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. *Nursing and midwifery studies*, 7(3), 133-140.
- Solmuş, T. (2004) İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.
- Sökmen A. (2013). Örgütsel davranış, Ankara: Detay Anatolia Akademik Yayıncılık.
- Sökmen, A., & Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana'da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Söylemez D., Sur H., Cebeci D. (2005). Hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili bir meta analizi çalışması: Hastane Yönetimi, Nisan-Mayıs-Haziran:34-41.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründeki Önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Sage.
- Stewart, N. J., MacLeod, M. L., Kosteniuk, J. G., Olynick, J., Penz, K. L., Karunanayake, C. P., ... & Morgan, D. G. (2020). The importance of organizational commitment in rural nurses' intent to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3398-3417.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şahin, A. Sevinç, İ. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Şeker, B. D., & Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam dokumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Şen, Y., & Yaşlıoğlu, M. M. (2010). Dönüşümcü liderliğin yeniliği destekleyici örgüt iklimi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 21(66), 97-117.
- Şencan, N., Yegenoglu, S., & Aydınhan, B. (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17(2), 104-112.
- Tabak, F., & Hendy, N. T. (2016). Work engagement: Trust as a mediator of the impact of organizational job embeddedness and perceived organizational support. *Organization Management Journal*, 13(1), 21-31.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human resource development quarterly*, 12(3), 285-300.
- Taşçı, D. ve Eroğlu, E., (2008), “Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi”, *Selçuk İletişim*, 5(2), 26-34.
- Taşlıyan, M., & Pekkan, N. Ü. (2017). Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Oteller Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 30-41.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Ekmekci, O. T., Xhako, D., & Camgoz, S. M. (2021). The buffering effect of perceived organizational support on the relationships among workload, work–family interference, and affective commitment: a study on nurses. *Journal of Nursing Research*, 29(2), e140.

Tekingündüz, S., & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, (91), 77-103.

Tekir, Ö., Çevik, C., Selma, A. R. I. K., & Çetin, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumları ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51-63.

Ten Hoeve, Y., Brouwer, J., & Kunnen, S. (2020). Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice nurses. *Journal of advanced nursing*, 76(3), 836-845. <https://doi.org/10.1111/jan.14281>

Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(17).

Tilev, S., & Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140-147.

Tnay, E., Othman, A. E. A., Siong, H. C., & Lim, S. L. O. (2013). The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.

Top, M. (2013). Organizational variables on nurses' job performance in Turkey nursing assessments. *Iran J Public Health*, 42:3, 261-271.

Tonta, Y. Varyans analizi, faktöryel anaova. Erişim: 14.11.2015 <http://www.Google.com.Tr/search?sourceid=navclient> ve [hl=tr](http://www.Google.com.Tr/search?hl=tr) ve [ie=UTF](http://www.Google.com.Tr/search?ie=UTF).

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

Torkaman, M., Heydari, N., & Torabizadeh, C. (2020). Nurses' perspectives regarding the relationship between professional ethics and organizational commitment in healthcare organizations. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 13. <https://doi.org/10.18502/jmehm.v13i17.4658>.

Tosi, H., & Rizzo, J. (1990). Carroll St.

Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 209-232.

Turunç, Ö., & Turgut, H. (2017). *Yönetim ve strateji: 101 teori ve yaklaşım*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Tsachouridi, I., & Nikandrou, I. (2019). Integrating social comparisons into perceived organisational support (POS): The construct of relative perceived organisational support (RPOS) and its relationship with POS, identification and employee outcomes. *Applied Psychology*, 68(2), 276-310.

Tu, Z. H., He, J. W., & Zhou, N. (2020). Sleep quality and mood symptoms in conscripted frontline nurse in Wuhan, China during COVID-19 outbreak: A cross-sectional study. *Medicine*, 99(26).

Türe, A. ve Akkoç, İ. (2020). Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumunu düzeylerine etkisi, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 136-152.

Türe-Yılmaz, A., ve Yıldırım, A. (2016). Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliği, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3):158-168.

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

Ueno, A. (2014). Developing a conceptual model illustrating how HRM practices support each other in order to improve service quality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148, 24-31.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Ulusoy, H., & Kılınç, E. (2019). Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık (Teoriden uygulamaya bir bakış). Konya:Eğitim Yayınevi.
- Unubol, H., Bas, M., Aksu, M., & Sayar, G. H. (2019). Akademisyenlerde İş Doyumunun Algılanan Sosyal Destekle İlişkisinin İncelenmesi.
- Urbonas, G., Kubilienė, L., Kubilius, R., & Urbonienė, A. (2015). Assessing the effects of pharmacists' perceived organizational support, organizational commitment and turnover intention on provision of medication information at community pharmacies in Lithuania: A structural equation modeling approach. *BMC health services research*, 15(1), 1-10.
- Ünalı Türkkın N, Eşkin Bacaksız F, Tuna R.(2014). GÜdüleme. İçinde: Tatar Baykal Ü,Ercan Türkmén E, eds. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. 1. Baskı, Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul; s:617-638.
- Üren S. & Çorbacıoğlu S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 1-24.
- Üstüner M. (2008). Teachers'organizational commitment scale: a validity and reliability study. *Inonu University Journal Of The Faculty Of Education*, 10(1): 1-17.
- Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*.
- Van Breukelen, W., Schyns, B., & Le Blanc, P. (2006). Leader-member exchange theory and research: Accomplishments and future challenges. *Leadership*, 2(3):295-316. doi: 10.1177/1742715006066023.
- Veličković, V. M., Višnjíć, A., Jović, S., Radulović, O., Šargić, Č., Mihajlović, J., & Mladenović, J. (2014). Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. *Nursing outlook*, 62(6), 415-427.

## **KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)**

- Vieira-dos Santos, J., & Gonçalves, G. (2018). Organizational culture, internal marketing, and perceived organizational support in Portuguese higher education institutions. *Revista de psicologia del trabajo y de las organizaciones*, 34(1), 38-41.
- Wang, H., Ma, B., Liu, X., & Liu, S. (2014). Job security and work outcomes in China: Perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(7), 1069-1076.
- Wasti, S. A.(2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.
- Wayne, Sandy J., Shore, Lynn M. & Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1): 82-111. doi.org/10.5465/257021.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Whyte, W. F., & Holmberg, A. R. (1956). Human problems of US enterprise in Latin America. *Human Organization*, 15(3), 1-40.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- Willem, A., Buelens, M., & De Jonghe, I. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 44(6), 1011-1020.
- Vroom, V. (1964). Expectancy theory. *Work and motivation*, 964.
- Wu, C. C., & Liu, N. T. (2014). Perceived organizational support, organizational commitment and service-oriented organizational citizenship behaviors. *International Journal of Business and Information*, 9(1), 61.

## KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam Ediyor)

- Yaktin, U. S., Azoury, N. B. R., & Doumit, M. A. (2003). Personal characteristics and job satisfaction among nurses in Lebanon. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 33(7/8), 384-390.
- Yılmaz E. (2009). Examining commitment of primary school teachers regarding to their job satisfaction and their school's organizational organizational creativity. *Elementary Education Online*, 8(2): 476-484.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human relations*, 52(7), 923-945.
- Yoshimura, K. E. (2003). Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave: group differences.
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Journal of Social Studies*, 7(2), 297-321.
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2015). Örgüt kültürü, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık. *Türkiye: Eğitim Yayınevi*.
- Yüksel-kaçan, C. , Örsal, Ö. & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi . *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi* , 18 (2/3) , 1-12 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/hemarge/issue/52749/696067>.
- Zhang, L. F., You, L. M., Liu, K., Zheng, J., Fang, J. B., Lu, M. M. ve Wu, X. (2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing outlook*, 62(2), 128-137.
- Zhao, J., Feng, C., & Zhao, J. (2015). The impact of nurses' perceived organizational support and job satisfaction on their turnover intention. *Chinese Nursing Management*, 15, 1091–1094. <https://doi.org/10.3969/j.issn.1672-1756.2015.09.021>.