

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

*Cilt: 12 Sayı: 68 Yıl: 2019*  
*www.sosyalarastirmalar.com*  
*Issn: 1307-9581*



*Volume: 12 Issue: 68 Year: 2019*  
*www.sosyalarastirmalar.com*  
*Issn: 1307-9581*

*Doi Number:*  
*http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3922*

## ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\*

### *THE RELATION BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON NURSES*

**Ertuğrul BAYER\*\***  
**Şeyma ÖZKAN\*\*\***

#### Öz

Bu araştırma algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisinin hemşireler açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan 200 hemşire üzerine 2018 yılı Ocak ayında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Demografik bilgi formu, algılanan örgütsel destek ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak veriler elde edilmiştir. Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri açısından algılanan örgütsel destek düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği test edilmiş ve değerlendirilmiştir. Katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda; katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki gözlenmiştir. Araştırma sonuçlarının sağlık yönetimi alan yazınına ve sağlık yönetimi paydaşlarına katkı sağlaması ön görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Hastane, Hemşire.

#### Abstract

This study was conducted to examine the relation between perceived organizational support and organizational commitment on the part of nurses. The study was conducted on 200 nurses working at Süleyman Demirel University Research and Application Hospital in January, 2018. This study used questionnaires as a means of collecting data. The survey form comprises three sections. Data was obtained using demographic information form, perceived organizational support scale and organizational commitment scale. Whether perceived organizational support levels and organizational commitment levels varied depending on the demographic and professional characteristics and conditions of nurses was tested and evaluated. Correlation analysis was used in order to identify any relations between perceived organizational support levels and organizational commitment levels of respondents. As a result of correlation analysis, meaningful, positive and moderate degree of relation was observed between the organizational support levels perceived by respondents and their organizational commitment levels. It is anticipated the results of this study will be a contribution to literature of healthcare management and healthcare management stakeholders.

**Keywords:** Organizational Support, Organizational Commitment, Hospital, Nurse.

\* Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Şeyma Özkan'ın "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Hemşireler Açısından İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği" isimli Yüksek Lisans Tez çalışmasından üretilmiştir.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, ertugrullbayer@isparta.edu.tr

\*\*\* Süleyman Demirel Üniversitesi, Araştırma Uygulama Hastanesi, Hemşire, seymaozkan@sdu.edu.tr



## 1. Algılanan Örgütsel Destek ve Kapsamı

Algılanan örgütsel destek kavramı, özellikle 21. yüzyılda küresel ekonomik sürecin etkisiyle iş dünyasında; rekabetin, belirsizliğin, değişen çevre koşullarının ve kaosun yarattığı ortamlardan dolayı hızla önem kazanan konulardan biri olmuştur (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010, 59). Genel anlamda örgütsel destek, “örgüte özgü değerlerin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması” olarak ifade edilebilir (Eisenberger vd., 1986, 501).

Örgütsel destek algısı, çalışanlarda örgüte karşı sorumluluk duygusunu oluşturarak örgütlerinin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için katkıda bulunmalarını sağlar (Rhoades vd., 2001, 826). Çalışanların yüksek performans kaynaklarının belirlenmesi amacıyla Schermerhorn vd. (1990, 49) tarafından yapılan bir çalışmada; çalışanların kişisel yeteneklerinin yanı sıra çalışma ortamında yeterli düzeyde yönetim desteği alma durumu ile üst düzey çalışma motivasyonlarının performansları üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Çalışanda oluşan destek algısının yüksek olması, iş tatmininin de olumlu olarak etkilenmesine yol açmaktadır. Bu durum, örgütlerin, çalışanlarının örgütsel destek algılarının arttırılmasına yönelik çalışmalar yapmasını gerektirmektedir (Nayır, 2014, 90). Çakır (2001, 154), örgütsel destek sayesinde örgüt içerisinde bulunan iş görenlerin fikirlerinin önemsenmesi ve aynı zamanda iş içinde ve iş dışında ihtiyaç duyacağı konularda iş görenlere yardımcı olunması ile performanslarının yükseltilebileceğini belirtmektedir.

Özdevecioğlu (2003, 117-118) destekleyici bir örgütte olması gereken özellikleri:

Çalışanların fikirlerini, eleştiri ve önerilerini dikkate alıp gerekiyorsa uygulamak;

Çalışanlara iş güvencesi sağlamak ve başarılı oldukları takdirde devamlı çalışacakları teminatını vermek;

Örgüt içi çalışanların ilişkilerinin olumlu olmasını sağlamak ve halkla ilişkileri üst seviyede tutmak;

Örgüt içinde herkese adaletli davranmak;

Çalışanları önemseyip başarılarını takdir etmek, olarak belirtmiştir.

Konu ile ilgili alan yazın araştırmasına göre; algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörlerin; örgütsel faktörler ve kişisel faktörler olarak iki ana grupta toplandığı tespit edilmiştir. Algılanan örgütsel desteği etkileyen örgütsel faktörler; örgütsel adalet (Özek, 2016, 21; Erdem, 2014, 86; İşbaşı, 2001, 60); yönetici / yönetim desteği (Önderoğlu, 2010, 12; Bhanthumnavin, 2001 akt. Kalağan, 2009, 24; Akın, 2008, 11; Taşçı ve Eroğlu, 2008, 26; Güney, 2001, 68-69; Sabuncuoğlu, Tüz, 2001, 218) ve insan kaynakları yönetimi yaklaşımları (Boyacı, 2017, 10; Özek, 2016, 23; Harris vd., 2007, 86 akt. Erdem, 2014, 89; Kaplan, 2010, 95) olarak ifade edilebilir. Kişisel faktörler ise; yaş (Özek, 2016, 24; Kalağan, 2009, 135; Akın, 2008, 161; Özdevecioğlu, 2003, 115), cinsiyet (Fındık, 2011, 22; Nayır, 2011, 143; Gül, 2010, 92; Kalağan, 2009, 135; Özdevecioğlu, 2003, 115), eğitim düzeyi (Üren, 2012, 62; Özdevecioğlu, 2003, 115), hizmet süresi (Fındık, 2011, 123; Kalağan, 2009, 135; Akalın, 2006, 106) ile kişilik ve psiko-sosyal özellikler (Kaplan, 2010, 53; Şimşek vd., 2010, 95; Özdevecioğlu, 2003, 115) olarak ifade edilebilir.

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları ise; örgütsel güven (Nayır, 2011, 29; Arslan, 2009: 36; Demircan ve Ceylan, 2003: 29; Çırpan, 1999, 64), örgütsel vatandaşlık (Yıldırım, 2010, 78; Sezgin, 2005, 42; İşbaşı, 2001, 4; Çırpan, 1999, 65), iş tatmini (Akkoç vd., 2012, 26; Çekmecelioğlu, 2005, 28; Erdil ve Keskin, 2003, 15; Erdoğan, 1999, 231), çalışan performansının artışı (Özek, 2016, 28; Çalışkan vd., 2011, 39; Turunç ve Çelik, 2010, 15; Kaplan ve Norton, 2010, 13; Çöl, 2008, 39; Akal, 2005, 179) ve örgütsel bağlılık (Turgut, 2014, 30; Kaplan ve Ögüt, 2012, 26; Akar ve Yıldırım, 2008, 45; Durna ve Eren, 2005, 16; Özdevecioğlu, 2003, 118) olarak ifade edilebilir.

## 2. Örgütsel Bağlılık ve Kapsamı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek (Steers, 1977, 46; akt. Özdevecioğlu, 2003, 114) ve bireyin örgütteki katılımı ile örgütüyle özdeşleşmesinin derecesi (Becker, 1992, 233) olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılığın oluşması için örgütsel ve bireysel olarak bazı koşulların oluşması gerekir. Bu koşullardan bazıları; çalışanların verimlilik ve etkinliklerinin artışı, yeni istihdam edilecek olan çalışanların oryantasyonları, çalışanlar ile örgütün arasında istenen bütünleşmenin gerçekleşmesi olarak sıralanabilir (Durna ve Eren, 2005, 16).

Mowday, çalışanlarda örgütsel bağlılık durumu ve düzeyi ile ilgili üç temel göstergeye dikkat çekmiştir (Mowday vd., 1982, 86; akt. Meyer ve Allen, 1997, 317):

Örgütün değer ve amaçlarını kabul etmek ve sıkı sıkıya bağlanmak,

Örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için gayret göstermek,

Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak.



Bir çalışanın örgütün amaçlarını kabul etmesi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi doğrultusunda gayret göstermesi ve örgütün bir üyesi olarak kalmak istemesi bir başka deyişle örgütle özdeşleşmesi; çalışanın örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olduğunun bir göstergesi şeklinde kabul edilebilir.

Konu ile ilgili alan yazın araştırmasına göre; örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üç ana grupta toplandığı tespit edilmiştir.

Buna göre örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler: yaş (Yıldırım, 2018, Çırpan, 1999, 59-60), cinsiyet (Kamer, 2001, 28; Keleş, 2006, 58), eğitim düzeyi (Yıldırım, 2018; Çırpan, 1999, 61), örgütteki çalışma süresi (Çöl ve Gül, 2005, 295), medeni durum (İnce ve Gül, 2005, 126; Balay, 2000, 59); örgütsel faktörler: yapılan işin niteliği ve önemi (Gündoğan, 2009: 35), yönetim ve liderlik tarzı (Uğur ve Uğur, 2014: 122; İnce ve Gül, 2005, 126), ücret düzeyi (Gözen, 2007, 40; Keleş, 2006, 63), örgüt kültürü (Yücel ve Koçak, 2014, 63; Balay, 2000, 90), örgütsel adalet (Dolu, 2011, 4), rol belirsizliği ve rol çatışması (Güllüoğlu, 2011, 80; Çırpan, 1999, 29); örgüt dışı faktörler ise: alternatif iş imkanları (Öztürk, 2013, 41; Gündoğan, 2009, 39), profesyonellik ve uzmanlaşma (Esmer ve Yüksel, 2017, 263) olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılığın sonuçları incelendiğinde; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin birçok yönetsel konu ile doğrudan ilişkisi ve etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu konular genel olarak; performans ve iş başarısı artışı (Uygur, 2009, 69; Yalçın ve İplik, 2005, 396; Barutçugil, 2004, 8; Çırpan, 1999, 20), işe devamsızlıkta azalma (Köse, 2014, 24; Bakan, 2011, 66; Gürkan, 2006, 51; İnce ve Gül, 2005, 66; Yağcı, 2003, 39; Çırpan, 1999, 66-67), işgücü devir oranında azalma (Uslu, 2012, 52; Çırpan, 1999, 16-17) ve iş stresinde azalma (İnce ve Gül, 2005, 68; Leong vd., 1996, 1347) olarak ifade edilebilir.

Alan yazında örgütsel bağlılık konusu ile ilgili birçok farklı sınıflandırmalar gözlemlenmiş olup; bu araştırmada Meyer ve Allen (1997, 11-13) tarafından yapılan duygusal, devam ve normatif bağlılık sınıflandırılması kullanılmıştır.

### **3. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Hemşireler Açısından Değerlendirilmesi**

Çalışanlar kişisel performanslarını arttırıp, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için kurum içinde destek alma ihtiyacı duymaktadırlar (Ring, 2011, 157). Örgütsel destek, kurumların çalışanlarının mutluluğunu ne denli önemseydiği ve yapmış oldukları katkılara ne derece değer verdiğiyle ilgili faaliyetlerinin tümünü ifade etmektedir. Kurumları tarafından yüksek destek algısı olan iş görenlerde rol içi ve rol dışı performansta yükselmeler, işe geç kalma işten ayrılma ve işi yavaşlatma gibi davranışlarda azalmalar, yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi hem çalışanlar hem de kurumlar açısından da faydalı bazı sonuçları bulunmaktadır (Üren, 2012, 29). Örgütsel destek ve dolayısıyla örgütsel bağlılığın eksik olması işten ayrılma, devamsızlık, işe geç gelme gibi örgüt için verimliliği azaltan davranışlara neden olmaktadır. Bununla beraber değerli olan insan kaynağının kaybedilmesi de söz konusu olabilmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010: 3). Örgütsel destek algısı çalışanlar açısından; örgütsel grupların üyesi olma, takdir edilme, saygı duyulma ve duygusal anlamda desteklenme gibi sosyolojik ihtiyaçların karşılanması sonucu örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkilemektedir (Armeli vd. 1998: 289).

Sağlık kurumları profesyonel sağlık çalışanlarının ve emeğin yoğun olan kurumlardır. İnsanlar için yaşamsal ve kritik değer olan sağlıkla ilgilenmelerinden dolayı toplumda önemli bir yeri olan hizmet örgütlerini ifade etmektedirler. Sağlık hizmetleri sunulurken çalışanların üzerinde örgütsel destek algısının oluşturulması, iş memnuniyetinin artırılması, kurumsal bağlılıklarının güçlendirilmesinin sağlanması gerekmektedir. Aksi durumda, verilen sağlık hizmet kalitesi düşecektir, belirlenen amaç ve hedeflerin yerine getirilmesi mümkün olmayacak ve toplum sağlık hizmetlerinden verimli olarak faydalanamayacaktır (Durmuş ve Şahin, 2015, 445).

Sağlık çalışanlarının kuruma olan bağlılığı sadece kendini ve kurumu değil, hasta ve yakınlarını; ayrıca sağlık sektörünün geleceğini ilgilendiren sonuçlar doğurmaktadır. Bunun yanında araştırmalarda, tatminsiz olan sağlık çalışanının yüksek düzeyde stres yaşadığı ve bu durumun da hasta iyileşme sürelerinde artış, yanlış tedavi, davranış bozuklukları, örgütsel bağlılıkta azalmalar ve çatışma gibi birçok sonucu da beraberinde getirmektedir. Çünkü bağlılık daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz etmektedir (Marchiori ve Henkin, 2004: 355).

Hemşireler, sağlık bakım hizmeti sunumunun her aşamasında yer alan ve aynı zamanda sağlık hizmeti sunumunda sayısal olarak da diğer meslek gruplarına göre göreceli olarak en yüksek sayıda olan meslek grubunu oluşturmaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin, hemşirelerin kurumda var olduklarını hissetmeleri, kurumun farkında olmaları ile kendilerini rahat, huzurlu ve güvende hissetmeleri (Nayır, 2014, 90) boyutunda önemi büyüktür. Jawahar ve Hemmasi (2006), kurumları tarafından desteklenmediklerini düşünen hemşirelerin



işten ayrılma niyetlerinin arttığını belirtmiştir. Ayrıca örgütsel destek algısının, iş tatminini arttırdığını savunmuştur. Başka bir deyişle örgütsel destek algısının yüksek olduğu hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin, örgütsel desteği düşük olarak algılayan hemşirelerinkine göre daha çok olduğunu söylemek mümkündür. Fransa'da hemşireler ile yapılan bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin iş tatminiyle arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Gillet vd., 2013, 49 akt. Anafarta, 2015, 122). Mekanjee vd., (2006) Güney Afrika'da röntgen uzmanları üzerinde yaptıkları araştırmada; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, ayrıca algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Mekanjee vd., 2006, 124-125).

Sağlık kurumları için de hasta bakım yeteneği ile verilen bakım hizmetinin kalitesi bakımından hemşirelerin işlerinden tatmin olması ve işgücü devir oranının düşük olması önem taşımaktadır. Algılanan örgütsel destek, hem kurum hem de sağlık sektörü çalışanı hemşirelerin bağlılığı ve iş başarısı açısından oldukça önemlidir (Rahaman, 2012, 10). Yüksek örgütsel bağlılığı olan çalışanların kurumlarını ve yapmış oldukları işi daha fazla sahiplendikleri, bu sebeple işlerinden ayrılmayı düşünmedikleri tespit edilmiştir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 116).

Uluslararası Hemşirelik Konseyi'nin 2008 yılında yayımladığı hemşire işgücü raporuna göre, hemşire işgücü devir hızlarının; İzlanda'da %11,6, Norveç'te %10, Kanada'da %9,49, İrlanda %8,25 ve İsveç'te %6,6 olduğu saptanmıştır (Eren ve Bal, 2015, 47). Ülkemizde yapılan bir çalışmada ise çalışmada hemşire devir hızı %16 olarak tespit edilmiştir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 59). Başka bir araştırma sonucuna göre yıllık ortalama hemşire devir hızının ülkemizde %17,5'e yükseldiği tespit edilmiştir (Kocaman vd., 2010, 29). İntepeler vd. (2014, 84) yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin örgüte bağlılık düzeylerinin; 2007'den itibaren düşüş gösterdiğini tespit etmişlerdir. Elde edilen alan yazın araştırması sonuçlarına göre; ülkemizde görev yapmakta olan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek doğrultusunda geliştirdikleri örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu ifade edilebilir.

#### **4. Araştırmanın Kapsamı ve Bulgular**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın amacı; hemşirelerin örgütsel destek ile örgütsel bağlılık tutumlarının demografik ve mesleki özelliklerine göre değişip değişmediğini değerlendirmek ve hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaçla araştırma; Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler üzerine 2018 yılı Ocak ayında gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında iki problem cümlesi oluşturulmuş ve cevap aranmaya çalışılmıştır: "Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri açısından algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte midir?"

"Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?"

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekilde oluşturulmuştur:

Hipotez-1: Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

Hipotez-2: Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile devam bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

Hipotez-3: Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır.

##### **4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı hastane yönetiminden alınan izin ve bilgiler doğrultusunda hastanede toplam 341 hemşirenin görev yaptığı tespit edilmiştir. Araştırmanın örneklemini tespit etmek amacıyla, Can (2017, 28-29) tarafından önerilen formülasyon kullanılmış ve 181 hemşireye ulaşılmasının istatistiksel açıdan yeterli olacağı belirlenmiştir. Ancak, araştırma sonuçlarının daha güçlü olmasının sağlanabilmesi için onay veren 200 hemşire ile anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve sonuçlar istatistiki değerlendirme kapsamına alınmıştır.

##### **4.3. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi**

Araştırmada veri toplama aracı olarak; demografik bilgi formu, algılanan örgütsel destek ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğinden oluşan anket formu kullanılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden her





hemşireye ayrı ayrı aydınlatıcı ve bilgilendirici detaylı açıklamalar yapılmış; sözlü onam ve onay alındıktan sonra yüz yüze görüşme tekniği ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

#### 4.3.1. Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri İstatistiksel Analiz Bulguları

Araştırmada kullanılan, algılanan örgütsel destek ölçeği Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş olup Üren (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 36 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha testi uygulanmış ve  $\alpha=0,908$  değeri elde edilmiştir. Aynı zamanda; araştırmada, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile 19 sorudan oluşmakta olup, alan yazında en çok kullanılan ölçektir. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha testi uygulanmış ve  $\alpha=0,852$  değeri elde edilmiştir. Kalaycı vd. (2016: 405)'ye göre; " $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir" ifadesinden hareketle her iki ölçekte yüksek düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Test sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ), Tablo 1).

Tablo 1: Normallik Sınaması

Değişkenler	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	F	p
Duygusal Bağlılık	0,083	200	0,002
Devam Bağlılığı	0,099	200	0,000
Normatif Bağlılık	0,079	200	0,004
Algılanan Örgütsel Destek	0,070	200	0,017

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı istatistiksel analizlerde non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Bağımlı değişkenler ile demografik ve mesleki değişkenleri ilişkilendirmek için non-parametrik testlerden Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis-H testi sonrası tespit edilen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için tanımlayıcı istatistik olarak Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. Ayrıca katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları hakkındaki görüşleri arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılarak sonuçlar değerlendirme kapsamına alınmıştır. Anlamlılık için ( $p<0.05$ ) olması istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

#### 4.4. Bulgular

##### 4.4.1. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri

Değişkenler	n	%
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	28	14
Kadın	172	86
<i>Yaş Aralığı</i>		
20 yaş altı	2	1
21 - 30 yaş	105	53
31 - 40 yaş	76	38
41 - 50 yaş	17	9
<i>Medeni Durum</i>		
Bekar	68	34
Evli	126	63
Boşanmış	6	3
<i>Eğitim Durumu</i>		
Sağlık Meslek Lisesi	47	24
Ön lisans	24	12
Lisans	115	58



Yüksek Lisans	14	7
Meslekteki Çalışma Süresi		
1 yıldan az	11	6
1-5 yıl	59	30
6-10 yıl	57	29
11-15 yıl	39	20
16 yıl ve üstü	34	17
Hastanede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	19	10
1-5 yıl	81	41
6-10 yıl	55	28
11-15 yıl	27	14
16 yıl ve üstü	18	9
Çalışma Türü		
Nöbet usulü	144	72
Sürekli gündüz	33	17
Diğer	23	12
Yönetim Görevi		
Var	18	9
Yok	182	91
Hastanede Çalışılan Bölüm		
Poliklinik	6	3
Servis	97	49
Ameliyathane - Yoğun Bakım	60	30
Acil Servis	14	7
Diğer	23	12
Toplam	200	100

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri genel olarak incelendiğinde (Tablo 2); %86'sının kadın, %53'ünün 21-30 yaş, %63'ünün evli, %58'inin lisans mezunu, %30'unun 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip, %41'inin 1-5 yıldır bu iş yerinde çalışmakta, %72'sinin nöbet usulü çalışmakta, %91'inin yönetici görevinin olmadığı ve %49'unun servis hemşiresi olarak çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

#### 4.4.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İfadeleri Hakkındaki Görüşleri

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik ifadeleri doğrultusunda; "Bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de dışarıdaki alternatiflerin az oluşudur" ifadesi ( $\bar{x}$ : 3,1) ile "Benim için avantajlı olsa da, bu kurumdan şu an ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum" ( $\bar{x}$ : 3,1) ifadelerinin katılım düzeyi en yüksek ifadeler olduğu; "Bu kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim" ( $\bar{x}$ : 2,1) ifadesinin ise katılım düzeyi en düşük ifade olarak tercih edildiği belirlenmiştir.

Katılımcıların örgütsel destek ölçeğine yönelik ifadeleri doğrultusunda; "Kurumum bu serviste çalışmamın büyük bir hata olduğunu düşünmektedir" ( $\bar{x}$ : 4,0) ifadesi hemşirelerin katılım düzeyi en yüksek ifade olurken, "Kurumum servisimde başarıyı ödüllendirir" ( $\bar{x}$ : 2,1) ifadesinin ise katılım düzeyi en düşük ifade olarak tercih edildiği belirlenmiştir.

#### 4.4.3. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri ile duygusal bağlılık ifadelerine yönelik görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla uygulanan Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testleri sonucunda;

Tablo 3'de görülebileceği üzere; katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim durumları, çalışma şekilleri, yönetim görevi olup olmaması ve hastanede çalıştıkları bölüm değişkenleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).



Katılımcıların yaş grupları ile duygusal bağlılık ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık olduğu ( $p < 0,05$ ) tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda; 31-40 yaş ve 41-50 yaş arasındaki katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin 21-30 yaş arası katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu durum, katılımcıların yaşları arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığı yönünde değerlendirilebilir.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Duygusal Bağlılık İfadelerine Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılması

Demografik Faktörler		n (200)	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	$\chi^2$	p	Grup Farkları
Cinsiyet	Erkek	28	104,9	2923,00	-0,385	-	0,700	-
	Kadın	172	99,87	17177,00				
Yaş	21-30 yaş	107	87,17	-	-	14,537	0,02	2 > 1 3 > 1
	31-40 yaş	76	111,64	-				
	41-50 yaş	17	134,56	-				
Medeni Durum	Bekâr	68	89,50	-	-	3,803	0,149	-
	Evli	126	106,44	-				
	Boşanmış	6	100,33	-				
Eğitim Durumu	Sağ. Mes. Lis.	47	91,41	-	-	5,339	0,149	-
	Ön Lisans	24	117,79	-				
	Lisans	115	98,07	-				
	Y. Lisans	14	121,32	-				
Meslekte Çalışma Süresi	1 yıldan az	11	86,50	-	-	11,507	0,021	5 > 2 5 > 3 4 > 2
	1-5 yıl	59	87,25	-				
	6-10 yıl	57	94,17	-				
	11-15 yıl	39	115,69	-				
	16 yıl ve üstü	34	121,21	-				
Hastanede Çalışma Süresi	1 yıldan az	19	104,34	-	-	15,329	0,04	5 > 2
	1-5 yıl	81	86,70	-				
	6-10 yıl	55	97,64	-				
	11-15 yıl	27	120,76	-				
	16 yıl ve üstü	18	136,92	-				
Çalışma Şekli	Nöbet usulü	144	98,68	-	-	3,496	0,174	-
	Sürekli gündüz	33	117,52	-				
	Diğer	23	99,98	-				
Yönetim Görevi	Var	18	125,75	2263,50	-1,945	-	0,52	-
	Yok	182	98,00	17836,50				
Hastanede Çalıştığı Bölüm	Poliklinik	6	134,17	-	-	3,135	0,536	-
	Klinik	97	97,53	-				
	Ameliyat. YB.	60	97,74	-				
	Acil	14	102,00	-				
	Diğer	23	110,52	-				

Katılımcıların meslekteki çalışma süreleri ile duygusal bağlılık ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda; meslekte çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin meslekte çalışma süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcılardan daha yüksek olduğu aynı zamanda meslekte çalışma süresi 11-15 yıl olan katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu durum, katılımcıların meslekteki çalışma süreleri arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığı şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcıların hastanedeki çalışma süreleri ile duygusal bağlılık ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda; hastanedeki çalışma süresi 16 yıl ve üstü olan katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin hastanedeki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Bu durum, katılımcıların hastanedeki çalışma süreleri arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de arttığı şeklinde değerlendirilebilir.

#### 4.4.4. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Devam Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri ile devam bağlılığı ifadelerine yönelik görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla uygulanan Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testleri sonucunda;



Tablo 4'de görülebileceği üzere; katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, meslekteki çalışma süreleri, hastanedeki çalışma süreleri, çalışma şekilleri, yönetim görevi olup olmaması ve hastanede çalıştıkları bölüm değişkenleri ile devam bağlılığı ifadeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Bu durum, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerinin devam bağlılığı düzeyleri açısından herhangi bir farklılık yaratmadığı yönünde değerlendirilebilir.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Devam Bağlılık İfadelerine Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılması

Demografik Faktörler	n (200)	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	$\chi^2$	p	Grup Farkları	
Cinsiyet	Erkek	28	97,00	2716,00	-0,346	-	0,729	-
	Kadın	172	101,07	17384,00				
Yaş	21-30 yaş	107	102,12	-	-	4,081	0,253	-
	31-40 yaş	76	93,43	-				
	41-50 yaş	17	121,94	-				
Medeni Durum	Bekâr	68	103,80	-	-	1,101	0,577	-
	Evli	126	97,84	-				
	Boşanmış	6	118,92	-				
Eğitim Durumu	Sağ. Mes. Lis.	47	105,30	-	-	4,177	0,243	-
	Ön Lisans	24	119,90	-				
	Lisans	115	94,83	-				
	Y. Lisans	14	97,71	-				
Meslekte Çalışma Süresi	1 yıldan az	11	135,41	-	-	6,439	0,169	-
	1-5 yıl	59	103,22	-				
	6-10 yıl	57	92,55	-				
	11-15 yıl	39	92,42	-				
	16 yıl ve üstü	34	107,07	-				
Hastanede Çalışma Süresi	1 yıldan az	19	117,63	-	-	4,294	0,368	-
	1-5 yıl	81	94,38	-				
	6-10 yıl	55	100,39	-				
	11-15 yıl	27	95,81	-				
	16 yıl ve üstü	18	117,33	-				
Çalışma Şekli	Nöbet usulü	144	97,12	-	-	2,547	0,280	-
	Sürekli gündüz	33	114,89	-				
	Diğer	23	101,00	-				
Yönetim Görevi	Var	18	109,61	1973,00	-0,702	-	0,483	-
	Yok	182	99,60	18127,00				
Hastanede Çalıştığı Bölüm	Poliklinik	6	99,67	-	-	3,746	0,481	-
	Klinik	97	98,90	-				
	Ameliyat. YB.	60	108,78	-				
	Acil	14	105,00	-				
	Diğer	23	83,13	-				

#### 4.4.5. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Normatif Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri ile normatif bağlılık ifadelerine yönelik görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla uygulanan Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testleri sonucunda;

Tablo 5'de görülebileceği üzere; katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, meslekteki çalışma süreleri, çalışma şekilleri, yönetim görevi olup olmaması ve hastanede çalıştıkları bölüm değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ( $p>0,05$ ), katılımcıların hastanedeki çalışma süreleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda; hastanedeki çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin hastanedeki çalışma sürelerinin 6-10 yıl olan katılımcılardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Bu durum hastanede görev yapmaya yeni başlayan katılımcıların normatif bağlılıklarının hastanede 6-10 yıldır görev yapmakta olan katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu yönünde değerlendirilebilir.





Tablo 5: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Normatif Bağlılık İfadelerine Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılması

Demografik Faktörler		n (200)	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	$\chi^2$	p	Grup Farkları
Cinsiyet	Erkek	28	95,75	2681,00	-0,469	-	0,639	-
	Kadın	172	101,27	17419,00				
Yaş	21-30 yaş	107	98,30	-	-	3,416	0,332	-
	31-40 yaş	76	100,63	-				
	41-50 yaş	17	113,76	-				
Medeni Durum	Bekâr	68	102,49	-	-	1,054	0,591	-
	Evli	126	100,53	-				
	Boşanmış	6	77,25	-				
Eğitim Durumu	Sağ. Mes. Lis.	47	105,31	-	-	5,760	0,124	-
	Ön Lisans	24	123,67	-				
	Lisans	115	95,13	-				
	Y. Lisans	14	88,79	-				
Meslekte Çalışma Süresi	1 yıldan az	11	116,50	-	-	5,873	0,209	-
	1-5 yıl	59	101,01	-				
	6-10 yıl	57	87,28	-				
	11-15 yıl	39	102,33	-				
	16 yıl ve üstü	34	114,50	-				
Hastanede Çalışma Süresi	1 yıldan az	19	127,74	-	-	10,496	0,033	1 > 3
	1-5 yıl	81	94,18	-				
	6-10 yıl	55	88,43	-				
	11-15 yıl	27	114,61	-				
	16 yıl ve üstü	18	115,92	-				
Çalışma Şekli	Nöbet usulü	144	98,12	-	-	1,603	0,449	-
	Sürekli gündüz	33	112,12	-				
	Diğer	23	98,72	-				
Yönetim Görevi	Var	18	118,67	2136,00	-1,399	-	0,162	-
	Yok	182	98,70	17964,00				
Hastanede Çalıştığı Bölüm	Poliklinik	6	114,25	-	-	0,687	0,953	-
	Klinik	97	99,09	-				
	Ameliyat. YB.	60	98,72	-				
	Acil	14	103,14	-				
	Diğer	23	105,91	-				

#### 4.4.6. Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri ile algıladıkları örgütsel destek ifadelerine yönelik görüşleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi amacıyla uygulanan Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testleri sonucunda;

Tablo 6'da görülebileceği üzere; katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, çalışma şekilleri, yönetim görevi olup olmaması ve hastanede çalıştıkları bölüm değişkenleri ile algıladıkları örgütsel destek ifadelerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların yaşları ile algıladıkları örgütsel destek ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda 31-40 yaş grubundaki katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin 21-30 yaş grubundaki katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Bu durum, yaş açısından diğer katılımcılara göre daha genç olan katılımcıların algıladıkları örgütsel desteğin daha düşük olduğu ve katılımcıların yaşları ilerledikçe örgütsel destek algılarının yükselebileceği yönünde değerlendirilebilir.

Katılımcıların eğitim durumları ile algıladıkları örgütsel destek ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda; eğitim durumu ön lisans düzeyinde olan katılımcıların eğitim durumu sağlık meslek lisesi ve lisans düzeylerinde olan katılımcılara göre algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Bu durum, ön lisan mezunu olan katılımcıların, sağlık meslek lisesi ve lisans mezunu olan katılımcılara göre algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu yönünde değerlendirilebilir.

Katılımcıların meslekte çalışma süreleri ile algıladıkları örgütsel destek ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda; meslekte çalışma süreleri 11-



15 yıl olan katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin meslekte çalışma süreleri 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyine göre daha yüksek olduğu ve aynı zamanda meslekte çalışma süreleri 16 yıl ve üstü olan katılımcıların meslekte çalışma süreleri 6-10 yıl olan katılımcılara göre algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Bu durum özellikle 10 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu ve meslekte çalışma süresi arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyinin de artabileceği yönünde değerlendirilebilir.

Katılımcıların hastanede çalışma süreleri ile algıladıkları örgütsel destek ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tanımlayıcı analiz sonucunda; hastanede çalışma süreleri 11-15 yıl arasında olan katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin hastanede çalışma süreleri 6-10 yıl arasında olan katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Bu durum, hastanede 10 yıl ve üstü sürede çalışmakta olan katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek olduğu ve hastanede çalışma süresi arttıkça algılanan örgütsel destek düzeyinin de artabileceği yönünde değerlendirilebilir.

Tablo 6: Katılımcıların Demografik ve Mesleki Özellikleri İle Algıladıkları Örgütsel Destek İfadelerine Yönelik Görüşlerinin Karşılaştırılması

Demografik Faktörler	n (200)	Sıra Ort.	Sıra Top.	Z	$\chi^2$	p	Grup Farkları	
Cinsiyet	Erkek	28	100,34	2809,50	-0,016	-	0,987	-
	Kadın	172	100,53	17290,50				
Yaş	21-30 yaş	107	89,08	-	-	10,638	0,014	2 > 1
	31-40 yaş	76	114,43	-				
	41-50 yaş	17	110,09	-				
Medeni Durum	Bekâr	68	97,41	-	-	0,460	0,794	-
	Evli	126	102,54	-				
	Boşanmış	6	92,67	-				
Eğitim Durumu	Sağ. Mes. Lis.	47	94,39	-	-	8,696	0,034	2 > 1 2 > 3
	Ön Lisans	24	129,96	-				
	Lisans	115	95,03	-				
	Y. Lisans	14	115,39	-				
Meslekte Çalışma Süresi	1 yıldan az	11	108,36	-	-	10,593	0,032	4 > 2 4 > 3 5 > 3
	1-5 yıl	59	93,52	-				
	6-10 yıl	57	85,54	-				
	11-15 yıl	39	117,86	-				
	16 yıl ve üstü	34	115,25	-				
Hastanede Çalışma Süresi	1 yıldan az	19	115,55	-	-	15,297	0,004	4 > 3
	1-5 yıl	81	93,26	-				
	6-10 yıl	55	85,84	-				
	11-15 yıl	27	132,50	-				
	16 yıl ve üstü	18	113,83	-				
Çalışma Şekli	Nöbet usulü	144	99,21	-	-	0,280	0,869	-
	Sürekli gündüz	33	104,82	-				
	Diğer	23	102,39	-				
Yönetim Görevi	Var	18	125,14	2252,50	-1,894	-	0,058	-
	Yok	182	98,06	17847,50				
Hastanede Çalıştığı Bölüm	Poliklinik	6	112,50	-	-	2,173	0,704	-
	Klinik	97	101,15	-				
	Ameliyat. YB.	60	95,28	-				
	Acil	14	92,21	-				
	Diğer	23	113,30	-				

#### 4.4.6. Katılımcıların Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan korelasyon analizi sonucunda;



Tablo 7: Katılımcıların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik Korelasyon Analizi

		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılık	Normatif Bağlılık	Örgütsel Destek
Duygusal Bağlılık	r	1			
Devam Bağlılık	r	0,353**	1		
Normatif Bağlılık	r	0,530**	0,576**	1	
Örgütsel Destek	r	0,565**	0,286**	0,540**	1

\*\* p < 0,01

Katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile duygusal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan korelasyon analizi sonucunda; algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r= 0,565$ ). Bu durum katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık düzeyleri de artmaktadır şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile devam bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan korelasyon analizi sonucunda; algılanan örgütsel destek ile devam bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r= 0,286$ ). Bu durum, katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arttıkça duygusal bağlılıkları düşük düzeyde de olsa artmaktadır şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile normatif bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan korelasyon analizi sonucunda; algılanan örgütsel destek ile normatif bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r= 0,540$ ). Bu durum, katılımcıların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arttıkça normatif bağlılık düzeyleri de artmaktadır şeklinde değerlendirilebilir.

## 5. Tartışma ve Sonuç

Hemşirelerin örgütsel destek ile örgütsel bağlılık tutumlarının demografik ve mesleki özelliklerine göre değişip değişmediğini değerlendirmek ve hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesi ile problem cümleleri ve hipotezler doğrultusunda araştırmanın sonuçları ve geliştirilen öneriler bu bölümde verilmiştir.

Katılımcıların yaşları ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 31-40 yaş ve 41-50 yaş aralığındaki katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin 21-30 yaş aralığındaki katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kanbay (2010) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin yaşları ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup hemşirelerin yaşları arttıkça duygusal bağlılıklarının da arttığı ifade edilmiştir. Aynı şekilde Öztürk (2013) tarafından sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan bir araştırmada; 25 yaş ve altı yaş grubundaki çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre düşük olduğu, 36-40 yaş ve 46 yaş ve üstü sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların meslekte çalışma süreleri ve ilgili hastanede çalışma süreleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Katılımcıların meslekteki çalışma süreleri ve hastanedeki çalışma süreleri arttıkça duygusal bağlılıklarının da arttığı belirlenmiştir. Öztürk (2013) araştırmasında sağlık çalışanlarının hastanedeki çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılıklarının da arttığını tespit etmiştir. Bu durum sağlık çalışanlarının meslekteki ve hastanedeki çalışma süresi arttıkça duygusal bağlılıkları da artabilir şeklinde değerlendirilebilir.

Katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri ile devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Özata ve Topçu (2019) tarafından yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları açısından farklılık yaratmadığı ve yine aynı doğrultuda Öztürk (2018) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da sağlık çalışanlarının yaş, eğitim durumu, görev unvanı, çalışma statüsü, bölümde çalışma yılı ve çalışma şekline ilişkin demografik faktörlerin devam bağlılık düzeylerin de farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgularda araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir.

Katılımcıların hastanedeki çalışma süreleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Hastanedeki çalışma süresi 1 yıldan az olan katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin 6-10 yıl süre aralığında hastanede çalışmakta olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, hastanede göreve yeni başlayan sağlık çalışanının mesleğini ve kurumunu daha fazla benimsediği şeklinde değerlendirilebilir.



Katılımcıların yaşları, eğitim durumları, meslekte çalışma süreleri ve hastanede çalışma süreleri ile algıladıkları örgütsel destek ifadelerine yönelik görüşleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yaş grupları yüksek olan katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir. Ön lisans mezunu olan katılımcıların algıladıkları örgütsel desteğin daha yüksek olduğu, meslekte çalışma süresi ve hastanede çalışma süresi yüksek olan katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ( $r = 0,565$ ), devam bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ( $r = 0,286$ ) ve normatif bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ( $r = 0,540$ ) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular konu ile ilgili alan yazını desteklemekte ve örtüşmektedir (Altaş, 2019; Tarcan vd., 2019; Demir, 2012; Makanjee vd., 2006; İşcan ve Naktiyok, 2004; Özdevecioğlu, 2003; Rhoades vd., 2001).

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın hipotezleri değerlendirildiğinde;

“Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

“Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile devam bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile devam bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

“Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyleri ile normatif bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; araştırmanın yapıldığı Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi’nde görev yapmakta olan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Özdevecioğlu (2003) yapmış olduğu çalışmasının sonucunda; çalışanların örgütleri tarafından desteklendiklerinde duygusal bağlılıklarının diğer bağlılık düzeylerinden daha yüksek oranda bir etkilene oranına sahip olduğunu, örgütsel destekle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişkinin olduğunu ve örgütsel destek arttıkça genel olarak bağlılığın da artacağını ifade etmiştir (Özdevecioğlu, 2003,126). Sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının düşük olmasının hasta bakım kalitesinde azalmalara dolayısıyla hasta sadakatinde düşümlere ve hastane karlılığında gerilemelere neden olabilir (Ford vd., 2006, 259-269; akt. Top, 2012, 259). Dolayısıyla sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesine yönelik önlemlerin alınması ve gerekli yönetsel girişimlerin sağlanması gerekmektedir. Araştırma sonuçlarının sağlık yönetimi alan yazınına ve sağlık yönetimi paydaşlarına ve özellikle konu ile ilgili araştırma yapacak sağlık yönetimi araştırmacılara katkı sağlaması ön görülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akal, Zühal (2005). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akalın, Çisil (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akar, Cüneyt; Yıldırım, Y. Tansoy (2008). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.10 (2), s. 97-113.
- Akın, Mahmut (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.25, s. 141-170.
- Akkoç, İrfan; Çalışkan, Abdullah; Turunç, Ömer (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, S.19 (1), s. 105-135.
- Allen, J. Natalie; Meyer, P. Jhon (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), s. 1-18.
- Altaş, S. Sabiha (2019). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research*, S. 12 (64), s. 845-854.
- Anafarta, Nilgün (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, S. 26 (79), 112-130.
- Armeli, Stephan; Eisenberger, Robert; Fasolo, Peter; Lynch, Patrick (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, S. 83 (2), s. 288-297.
- Arslan, M. Mehmet (2009). Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, S. 5 (2), s. 274-288.
- Bakan, İsmail (2011). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Gazi Kitabevi.





- Balay, Refik (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barutçugil, İsmet (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baysal, C. Ayşe; Tekarslan, Erdal (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Boyacı, Ahmet (2017). *Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Özdeşleme Düzeylerinin Veri Madenciliği ile Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Can, Abdullah (2017). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Ankara: PEGEM Akademi.
- Çakır, Özlem (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çalışkan, Abdullah; Akkoç, İrfan; Turunç, Ömer (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Araçlık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 16 (3), s. 363-401.
- Çekmecelioglu, G. Hülya (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, S. 6, s. 23-29
- Çırpan, Hüseyin (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, Güner (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S. 9 (1), s. 35-46.
- Çöl, Güner; Gül, Hasan (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 19 (1), s. 291-306.
- Demir, Mahmut (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İş Gücü Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, S. 14 (1), s. 47-64.
- Demircan, Nigar; Ceylan, Adnan (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 10 (2), s. 139-150.
- Dolu, Banu (2011). *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Durmuş, Veli; Şahin, Bayram (2015). Hastanelerde Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, S. 14 (6), s. 438-447.
- Durna, Ufuk; Eren, Veysel (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S. 6 (2), s. 210-219.
- Eisenberger, Robert; Huntingon, Robin; Hutchison, Steven; Sowa, Debora (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, S. 71 (3), s. 500-507.
- Erdem, Haluk (2014). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Eren, Handan; Bal D. Meltem (2015), Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, S. 1 (2), s. 44-50.
- Erdil, Oya; Keskin, Halit (2003). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 32 (1), s. 7-24.
- Erdoğan, İlhan (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Yayınevi.
- Esmer, Yusuf; Yüksel, Muhammet (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*, S. 62 (1), s. 252-272.
- Fındık, Mehtap (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Gözen, D. Emine (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, L. Abdullah (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algularına Göre Örgütsel Destek (Ankara İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güllüoğlu, Özlem (2011). *Örgütsel İletişim: İletişim Doymu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gündoğan, Tamer (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güney, Salih (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürkan, Ç. Güney (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgütsel İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- İnce, Mehmet; Gül, Hasan (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İntepeler, S. Şeyda; Güneş, Nuray; Bengü, Nergiz; Yılmazmış, Fatma (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, S. 7 (1), s. 2-6.
- İşbaşı, J. Özen (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, S. 1 (1) 51-73.
- İşcan, F. Ömer; Naktiyok, Atılhan (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, S. 59 (1), s. 181-200.
- Kalağan, Gamze (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalaycı, Şeref (2016). *SSPS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kamer, M., (2001), *Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanbay Ayşegül (2010). *Hemşirelerin İş Doymu ve Örgütsel Bağlılığı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, Metin (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kaplan, Metin; Ögüt, Adem (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 17 (1), s. 387-401.
- Kaplan, S. Robert; Norton, P. David (2010). *Strateji Haritaları*. Çev.: Öztürk, Ş., İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Keleş, N. Hatice, (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kocaman, Gülseren; Seren, Şeyda; Kurt, Seyyare; Danış, Belgin; Erer, Türkan (2010). *Üç Üniversite Hastanesinde Hemşire Devir Hızı. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7 (1), s. 34-38.





- Köse, Osman (2014). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Köse, Suna; Göntülüoğlu, Sevgi (2010). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 27, s. 85-94.
- Leong, S. Cherng; Furnham, Adrian; Cooper, L. Cary (1996). The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*, S. 49 (10), s. 1345-1363.
- Makanjee, R. Chandra; Yolanda F. Hartzer; Ilse L. Uys (2006). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers. *Radiography*, S. 12 (2), s. 118-126.
- Marchiori, M. Dennis; Henkin, B. Alan (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, S. 26 (4), 353 -358.
- Nayır, Funda (2014). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 28, s. 89-106.
- Önderoğlu, Seçil (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.
- Özata, Musa; Topçu, Tuğçe (2019). Sağlık Personelinde Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Bandırma Devlet Hastanesi Örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Sağlık Bilimleri Dergisi*, S. 2 (3), 17-24.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, S. 18 (2), s. 113-130.
- Özek, Y. Bahar (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, Muhammed (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, K. Yeliz (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rahaman H. M. Saidur (2012). Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Among School Teachers: Comparing Public and Private Sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*, S. 19 (3), s. 7-17.
- Rhoades, Linda; Eisenberger, Robert; Armeli, Stephen (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, S. 86 (5), s. 825- 836.
- Ring, J. Kirk (2011). The Effect Of Perceived Organizational Support And Safety Climate on Voluntary Turnover in The Transportation Industry. *International Journal of Business Research and Management*, S. 1 (3), s. 156- 168.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat; Tüz, Melek (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Schermerhorn, R. Jhon; Gardner, L. William; Martin, N. Thomas (1990). Management Dialogues: Turning on The Marginal Performers. *Organizational Dynamics*, S. 18, s. 47-59.
- Sezgin, Feridun (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 25 (1), s. 317-339.
- Şimşek, M. Şerif; Akgemici, Tahir; Çelik, Adnan (2010). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tarcan, Y. Gamze; Yeşilaydın, Gözde; Karahan, Ayça (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, S. 22 (1), s. 137-18
- Taşçı, Deniz; Eroğlu, Erhan (2008). Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi. *Selçuk İletişim*, S. 5 (2), s. 26-34.
- Top, Mehmet (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 41 (2), s. 258-277.
- Turgut, Hakan (2014). Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S. 6 (3), s. 29-62.
- Turunç, Ömer; Çelik, Mazlum (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, S. 17 (2), s. 183-206.
- Uğur, S. Sevtap; Uğur, Uğur (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayırımında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, S. 6 (1), s. 122-136.
- Uslu, Ahmet (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimi Ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerinde Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Uygur, Akyay (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Üren, G. Seren (2012). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Üren, G. Seren (2012). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği*. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 14 (1), s. 29-52.
- Yağcı, Kamil (2003). *Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer - Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yalçın, Azmi; İplik, Fatma Nur (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 14 (1), s. 395-412
- Yıldırım, Ali (2010). *Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Yıldırım, Naciye (2018). *Hemşirelerin Sosyo Demografik Özellikleri İle İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, İlhami; Koçak, Daimi (2014). Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 7 (2), s. 45 -64.