

Araştırma Makalesi

Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment In Nurses

Zeynep Feride OLCAY

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi

Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu

zeynepolcay@aydin.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5720-7350>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
12.05.2024	02.09.2024

Öz

Bu çalışmada, hemşirelerde algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmaktadır. 25.12.2023-28.01.2024 tarihleri arasında İstanbul'da bulunan dört farklı vakıf üniversite hastanesinde çalışan 335 gönüllü hemşireler üzerinde yapılmıştır. Çalışma verileri yüz yüze görüşme yapılarak toplanmıştır. Verilerin toplanması için oluşturulmuş üç bölümden meydana gelen anket formunun birinci bölümünde kişisel ve mesleki özelliklere yönelik sorular, ikinci bölümünde Türe ve Yıldırım'ın 2018 yılında hemşireler üzerinde geçerlilik ve güvenilirliğini gerçekleştirdiği "Algılanan örgütsel destek ölçeği" kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Han, Dağlı ve Elçiçek'in (2018) Türkçe'ye uyarladığı "Örgütsel bağlılık ölçeği" kullanılmıştır. Bulgulara göre, 16+ yıl mesleki kıdem sahibi katılımcıların örgütsel destek algıları ve normatif bağlılıkları 11-15 yıl mesleki kıdem sahibi katılımcılarından anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Çalıştığı birime göre ise, acil serviste görev yapan katılımcıların devam bağlılığı puan ortalaması, ameliyathanede görev yapan katılımcılardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Algılanan örgütsel destek puanları ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığa ait alt boyutlar olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, algılanan örgütsel destekteki değişimin %47'sini açıklamaktadır. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık, algılanan örgütsel desteği pozitif olarak yordamaktadır. Çalışmada algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında ki ilişkide, algılanan örgütsel destek arttıkça, örgütsel bağlılığın da arttığı görülmektedir. Emek yoğun özelliği olan sağlık sektöründe iyi bir hizmetin verilmesinde önemli bir rol oynayan hemşireler için iş tatmini, mutluluk düzeyi ve performansı artırıcı bir çalışma ortamının oluşturulması büyük önem arz etmektedir.

Anahtar sözcükler: Algılanan Örgütsel Destek, Çalışma Psikolojisi, Örgütsel Bağlılık, Hemşire

Abstract

This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment among nurses. The study was conducted on 335 volunteer nurses working at four different foundation university hospitals in Istanbul between 25.12.2023 and 28.01.2024. Data for the study were collected through face-to-face interviews. A survey form consisting of three sections was created to collect the data. The first section included questions related to personal and professional characteristics, the second section utilized the "Perceived

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Olçay, Z.F., 2024, Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 59(3), 1645-1660.

Organizational Support Scale" validated by Türe and Yıldırım in 2018 for nurses, and the third section used the "Organizational Commitment Scale" adapted into Turkish by Han, Dağlı, and Elçiçek in 2018. According to the findings, participants with 16+ years of professional experience had significantly higher perceptions of organizational support and normative commitments compared to participants with 11-15 years of experience. Regarding their work units, participants working in the emergency department had significantly higher continuance commitment scores than those working in the operating room. There were moderate to low-level positive significant relationships found between perceived organizational support scores and emotional commitment, continuance commitment, normative commitment, and total scores of the organizational commitment scale. The sub-dimensions of organizational commitment, namely emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment, accounted for 47% of the variance in perceived organizational support. Continuance commitment and normative commitment positively predicted perceived organizational support. The study shows that as perceived organizational support increases, organizational commitment also increases. In the labor-intensive healthcare sector, creating a work environment that enhances job satisfaction, happiness, and performance is crucial for nurses who play a significant role in delivering quality services.

Keywords: Perceived Organizational Support, Work Psychology, Organizational Commitment, Nurse

1. Giriş

Günümüzde gittikçe zorlaşan rekabet koşulları örgütlerde insan faktörünü daha da önemli bir hale getirmiştir. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet sağlamaları için insan temel unsurdur. Özellikle entelektüel sermayenin çok önemli olduğu sağlık sektöründe, sağlık personelinin sağlık kurumlarında istihdamının sürekliliği ve kurumlarına olan bağlılıkları ön planda tutulmaktadır. Personelin kuruma bağlılığını sağlamak için sağlık kurumlarının örgütsel destek vermeleri bir gerekliliktir.

Örgütsel destek, kuruluşların çalışanlarıyla olumlu ilişkiler içinde bulunmasına ve çalışanların motivasyonunu artırmaya yardımcı önemli bir araçtır. Algılanan örgütsel destek (AÖD), çalışanların devamsızlığının azalması, iş tatmininin artması, mutluluğu, performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olup, aynı zamanda örgütsel adalet, çalışma koşulları, insan kaynakları uygulamaları, çalışan özellikleri, liderlik ve yönetim iletişiminin de etkilenmektedir (Li Sun, 2019).

Örgütsel destek, bir çalışanın örgüt içindeki deneyimlerinden doğan güven ve inançlarıyla ilgili, örgütün değerlerine ve çalışanın esenliğine verdiği önem ve katkıyı ifade eder. Bu, çalışanların örgütleriyle olan etkileşimlerinin niteliğini belirleyen unsurlardan biridir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986).

Çalışanlarına değer veren, onların mutluluğunu önemseyen ve bu durumu açıkça ifade eden bir örgüt, çalışanların örgütle duygusal bağlarını olumlu yönde etkiler (Eisenberger ve ark., 1986). Çalışanların örgütlerinden beklentileri karşılandığında, karşılığında örgütün beklentilerini yerine getirmek için daha istekli olmaktadır. AÖD, standart iş faaliyetlerinde performansı artırırken, belirlenen standartların üzerine çıkılmasına da katkı sağlamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Organ 1977).

Bağlılık, “bireyi bir veya daha fazla hedefle ilgili bir eylem planına bağlayan güçtür” (Meyer ve Herscovitch, 2001). Örgütsel bağlılık (ÖB) ise, çalışanların örgütlerindeki amaç ve değerleri benimseme düzeyi, örgüte duygusal olarak bağlılık ve işlerine devam konusunda istekli olmaları şeklinde ifade edilebilir (Allen ve Meyer, 1996). Meyer, Allen ve Smith (1993) ise ÖB kavramını duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutla açıklamaktadır. Duygusal bağlılık, işyerinde çalışanların kişisel tercihleri doğrultusunda işyerinde kalmaya olan duygusal isteği olarak tanımlanmaktadır. Devamlılık bağlılığı ise, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyetleri ve olumsuz sonuçları göz önünde bulundurarak, işletmeye devam etmeyi bir zorunluluk olarak görmesi şeklinde açıklanır. Son olarak, normatif bağlılık ahlak yönünden etik bir sorumluluk duygusuyla ve çalıştıkları yerden ayrılmasının doğru bir davranış olmayacağına inandıklarından dolayı çalışanların kendilerini işletmeye bağlı olarak hissetmeleri şeklinde ifade edilir (Meyer ve Allen, 1997).

Literatürde örgütsel bağlılığın, azalan devamsızlık ve işten ayrılma ve artan refah ile ilişkili olduğu görülmektedir (Riketta, 2002; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Silbert, 2005; Meyer ve Maltin, 2010). Çalışanların, örgütün katkılarına değer verdiği ve onların refahını önemseyen algısını içeren AÖD’nin, örgüte olan duygusal bağlarıyla en güçlü şekilde bağlantılı iş deneyimi olduğu bulunmuştur (Kim, Eisenberger ve Baik, 2016). Algıladıkları örgütsel destek düzeyi yüksek olan

kişilerin çalıştıkları işletme ile aralarındaki duygusal bağın fazla olduğu görülmektedir (Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Tyler ve Blader, 2000).

Yöneticiler, çalışanlarına değer vermeli ve onların çalışma ortamında konforlu ve huzurlu olmalarını sağlamalıdır. Ayrıca, çalışma koşullarını geliştirmeli, çalışanların fikirlerini önemseyip şikayetlerini dikkate almalı, onları desteklemeli, sorunlarını çözmek için yardımcı olmalı, başarılarını takdir etmeli ve ödüllendirmelidir. Çalışanlar, kendilerinin önemsendiğini hissettiklerinde duygusal, normatif ve devam bağlılıkları artar. Bu da genel olarak örgüte duyulan bağlılığı artırır (Özdevecioğlu, 2016).

Rhoades ve Eisenberger (2002) ile George ve Brief (1992) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, AÖD'nin iş memnuniyetini, bağlılığı ve performansı artırdığını göstermiştir.

Bu doğrultuda, sağlık sektöründe çok önemli bir role sahip olan hemşireler için AÖD ve örgütsel bağlılığın bazı sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi ve AÖD ile örgütsel bağlılığın aralarındaki ilişkinin belirlenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Amaç ve Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı

Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde yapılmış olan bu araştırma, İstanbul ilinde bulunan vakıf üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerde AÖD ve ÖB arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri

Bu araştırmada aşağıda verilen sorulara yanıt aranmıştır.

*Hemşirelerin mesleki ve kişisel özellikleri ile AÖD ve ÖB arasında farklılık var mıdır?

*Hemşirelerde AÖD ve ÖB arasında ilişki var mıdır?

*Hemşirelerde ÖB'nin AÖD üzerinde yordayıcı etkisi var mıdır?

Bu araştırmanın amacına uygun sorulardan oluşturulan hipotezler şunlardır;

H1: Hemşirelerin mesleki ve kişisel özellikleri ile AÖD arasında anlamlı ilişkiler vardır.

H2: Hemşirelerin mesleki ve kişisel özellikleri ile ÖB arasında anlamlı ilişkiler vardır.

H3: Hemşirelerde AÖD ve ÖB arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Hemşirelerde ÖB'nin AÖD üzerinde yordayıcı etkisi vardır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada evreni İstanbul'da bulunan vakıf üniversite hastanesinde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklem sayısı 335'tir.

2.4. Veri Toplama Araçları

İstanbul ilinde konumlanan dört vakıf üniversite hastanesinde 25 Aralık 2023-28 Ocak 2024 tarihlerinde gerçekleştirilmiş olan çalışmanın verileri kişisel bilgi formu, algılanan örgütsel destek ölçeği (AÖDÖ) ve örgütsel bağlılık ölçeği (ÖBÖ) kullanılarak toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumdaki çalışma yılı, meslekteki çalışma yılı, çalıştığı birim) içeren 6 soru yer almaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger ve ark. (1986) tarafından geliştirilmiş olan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği", çalışanların algılamış oldukları örgütsel destek düzeyini belirlemek için kullanılmaktadır. Daha sonra, Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılan bu ölçeğin Türkçe'ye Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) tarafından uyarlanmıştır. Hemşireler için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Türe ve Yıldırım (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 9 madde ve tek bir boyuttan oluşur ve 5'li Likert tipinde değerlendirme yapılmaktadır. Ölçek puanı, alınan toplam puanın madde sayısına bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Puanın yükselmesi, AÖD'nin arttığını göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Ölçek, Meyer ve ark. (1993) tarafından geliştirilmiştir. Han ve ark. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 18 maddeden oluşan ölçeğin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar: duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

2.5. Verilerin Analizi

SPSS 25 paket programı kullanılarak yapılan çalışmada öncelikle verilerin frekans dağılımlarına bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri temel alınarak verilerin dağılımı incelenmiştir. ± 1 aralığındaki çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılım varsayımının karşılanması için yeterlidir (Büyüköztürk, 2019). Ölçek puanları için hesaplanan değerler belirtilen aralıkta yer almış ve normal dağılım varsayımı karşılanmıştır. Cinsiyet ve medenî durum değişkenine göre ortalamalar, standart sapma ve bağımsız gruplar t testi; yaş, kurumda çalışma yılı, meslekte çalışma yılı ve çalıştığı birim değişkenlerine göre ise ölçek puan ortalamaları, standart sapma ve ANOVA testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık bileşenlerinin AÖD değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi regresyon analizi ile belirlenmiştir.

3. Bulgular

3.1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Tablo 1. Demografik Özellikler

		f	%
Cinsiyet	Erkek	141	42,1
	Kadın	194	57,9
Medenî Durum	Bekâr	142	42,4
	Evli	193	57,6
Yaş	18-25	116	34,6
	26-30	92	27,5
	31-40	54	16,1
	41-50	44	13,1
	51 ve üzeri	29	8,7
Kurumdaki Toplam Çalışma Yılı	0-1 yıl	153	45,7
	1-5 yıl	88	26,3
	6-10 yıl	42	12,5
	11 yıl ve üzeri	52	15,5
Meslekteki Toplam Çalışma Yılı	0-1 yıl	99	29,6
	1-5 yıl	71	21,2
	6-10 yıl	49	14,6
	11-15 yıl	27	8,1
	16 yıl ve üzeri	89	26,6
Çalıştığı birim	Acil servis	32	9,6
	Yataklı servis	155	46,3
	Yoğun bakım	86	25,7
	Ameliyathane	20	6,0
	Ayakta birimler	42	12,5

Tablo 1'e göre, katılımcıların %42,1'inin erkek, %57,9'unun ise kadınlardan oluştuğu gözlenmiştir. Evli katılımcıların oranı %57,6'dır. Katılımcıların büyük bir kısmı 18-25 (%34,6) ve 26-30 (%27,5) yaş gruplarında bulunmaktadır. 0-1 yıl süre ile bulunduğu kurumda çalışan katılımcıların oranı %45,7'dir. Katılımcıların %29,6'sı 0-1 yıl, %21,2'si 1-5 yıl, %14,6'sı 6-10 yıl, %8,1'i 11-15 yıl, %26,6'sı ise 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Katılımcıların büyük bir oranı (%46,3) yataklı servis biriminde çalıştığını ifade etmiştir.

3.2. Verilerin İstatistiksel Analizi

Aşağıda yer alan tablolarda katılımcıların cinsiyet ve medeni durumlarına göre ölçek puan ortalamaları, standart sapma değerleri ve bağımsız gruplar t testi sonuçları bulunmaktadır. Ayrıca katılımcıların yaş, kurumdaki çalışma süresi, mesleki kıdem süresi ve çalıştığı birime göre ölçek puan ortalamaları, standart sapma değerleri ve ANOVA testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Cinsiyete göre

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t(335)	p
AÖD	Kadın	194	28,40	4,87	-0,72	0,47
	Erkek	141	28,80	5,17		
Duygusal bağlılık	Kadın	194	18,27	2,23	-0,70	0,49
	Erkek	141	18,48	3,20		
Devam bağlılığı	Kadın	194	18,87	4,20	1,37	0,17
	Erkek	141	18,26	3,89		
Normatif bağlılık	Kadın	194	18,30	3,84	0,83	0,41
	Erkek	141	17,94	4,24		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) Toplam	Kadın	194	55,44	7,69	0,85	0,39
	Erkek	141	54,67	8,89		

Tablo 2 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre AÖD ($t(335)=-0,72$), duygusal bağlılık ($t(335)=-0,70$), devam bağlılığı ($t(335)=1,37$), normatif bağlılık ($t(335)=0,83$), ÖBÖ Toplam ($t(335)=0,85$) puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 3. Medeni durum değişkenine göre

Değişkenler	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	t(335)	p
AÖD	Evli	193	28,60	5,31	0,11	0,91
	Bekar	142	28,54	4,55		
Duygusal bağlılık	Evli	193	18,40	2,95	0,39	0,70
	Bekar	142	18,29	2,26		
Devam bağlılığı	Evli	193	18,35	4,01	-1,39	0,17
	Bekar	142	18,97	4,15		
Normatif bağlılık	Evli	193	18,20	4,24	0,25	0,80
	Bekar	142	18,08	3,70		
ÖBÖ Toplam	Evli	193	54,95	8,88	-0,44	0,66
	Bekar	142	55,35	7,23		

Tablo 3 incelendiğinde, medeni durum değişkenine göre AÖD ($t(335)=0,11$), duygusal bağlılık ($t(335)=0,39$), devam bağlılığı ($t(335)=-1,39$), normatif bağlılık ($t(335)=0,25$), ÖBÖ toplam ($t(335)=-0,44$) puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 4. Yaş grubuna göre

Değişkenler		Yaş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F(4;330)	p	Post-Hoc
Algılanan örgütsel destek	1.	18-25	116	28	4,93	1,73	0,14	-
	2.	26-30	92	28,4	5,07			
	3.	31-40	54	28,56	5,22			
	4.	41-50	44	29,11	4,65			
	5.	51+	29	30,59	4,87			
Duygusal bağlılık	1.	18-25	116	18	2,51	1,16	0,33	-
	2.	26-30	92	18,66	2,81			
	3.	31-40	54	18,76	1,95			
	4.	41-5*	44	18,2	2,87			
	5.	51+	29	18,28	3,61			
Devam bağlılığı	1.	18-25	116	18,79	4,19	0,46	0,76	-
	2.	26-30	92	18,41	4,57			
	3.	31-40	54	18,31	3,66			
	4.	41-50	44	18,41	3,60			
	5.	51+	29	19,38	3,45			
Normatif bağlılık	1.	18-25	116	17,82	3,78	1,79	0,13	
	2.	26-30	92	17,59	4,45			
	3.	31-40	54	18,56	4,19			
	4.	41-50	44	19,07	3,64			
	5.	51+	29	19,1	3,40			
ÖBÖ Toplam	1.	18-25	116	54,61	8,17	0,57	0,68	-
	2.	26-30	92	54,66	8,81			
	3.	31-40	54	55,63	7,75			
	4.	41-50	44	55,68	7,71			
	5.	51+	29	56,76	8,27			

Tablo 4 incelendiğinde, yaş değişkenine göre AÖD ($F(4;330)=1,73$), duygusal bağlılık ($F(4;330)=1,16$), devam bağlılığı ($F(4;330)=0,46$), normatif bağlılık ($F(4;330)=1,79$) ve ÖBÖ toplam ($F(4;330)=0,57$) puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 5. Kurumdaki çalışma süresine göre

Değişkenler	Kurumdaki çalışma süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F(3;331)	p	Post-Hoc
Algılanan örgütsel destek	1. 0-1 yıl	153	29,14	4,67	1,42	0,27	-
	2. 1-5 yıl	88	28,20	5,28			
	3. 6-10 yıl	42	29,74	5,78			
	4. 11+ yıl	52	29,00	4,48			
Duygusal bağlılık	1. 0-1 yıl	153	18,47	2,25	1,36	0,25	-
	2. 1-5 yıl	88	18,06	2,63			
	3. 6-10 yıl	42	17,95	3,68			
	4. 11+ yıl	52	18,85	2,96			
Devam bağlılığı	1. 0-1 yıl	153	18,54	3,91	0,68	0,56	-
	2. 1-5 yıl	88	18,64	4,27			
	3. 6-10 yıl	42	18,05	4,81			
	4. 11+ yıl	52	19,23	3,61			
Normatif bağlılık	1. 0-1 yıl	153	18,29	4,04	1,38	0,25	-
	2. 1-5 yıl	88	17,98	3,97			
	3. 6-10 yıl	42	17,19	4,37			
	4. 11+ yıl	52	18,81	3,64			
ÖBÖ Toplam	1. 0-1 yıl	153	55,30	7,63	1,70	0,17	-
	2. 1-5 yıl	88	54,67	8,57			
	3. 6-10 yıl	42	53,19	9,86			
	4. 11+ yıl	52	56,88	7,64			

Tablo 5 incelendiğinde, kurumda çalışılan süre değişkenine göre AÖD ($F(4;331)=1,42$), duygusal bağlılık ($F(4; 331)=1,36$), devam bağlılığı ($F(4; 331)=0,68$), normatif bağlılık ($F(4; 331)=1,38$) ve ÖBÖ toplam ($F(4; 331)=1,70$) puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 6. Mesleki kıdeme göre

Değişkenler	ONEWAY	N	$\bar{X}$	Ss	F(4;330)	p	Post-Hoc
Algılanan örgütsel destek	1. 0-1 yıl	99	28,51	5,07	3,00	0,02	5>4
	2. 1-5 yıl	71	27,52	4,61			
	3. 6-10 yıl	49	29,22	5,43			
	4. 11-15 yıl	27	26,78	4,71			
	5. 16+ yıl	89	29,66	4,83			
Duygusal bağlılık	1. 0-1 yıl	99	18,34	2,05	0,42	0,79	-
	2. 1-5 yıl	71	18,17	3,26			
	3. 6-10 yıl	49	18,65	2,05			
	4. 11-15 yıl	27	17,96	3,16			

	5.	16+ yıl	89	18,47	2,96			
	1.	0-1 yıl	99	18,97	4,17			
	2.	1-5 yıl	71	18,89	4,10			
Devam bağlılığı	3.	6-10 yıl	49	18,69	4,74	1,90	0,11	-
	4.	11-15 yıl	27	16,63	4,23			
	5.	16+ yıl	89	18,55	3,37			
	1.	0-1 yıl	99	18,28	3,74			
	2.	1-5 yıl	71	17,9	3,94			
Normatif bağlılık	3.	6-10 yıl	49	17,94	4,64	2,87	0,02	5>4
	4.	11-15 yıl	27	16,07	4,22			
	5.	16+ yıl	89	18,94	3,76			
	1.	0-1 yıl	99	55,6	7,38			
	2.	1-5 yıl	71	54,96	8,93			
ÖBÖ Toplam	3.	6-19 yıl	49	55,29	9,15	2,35	0,05	-
	4.	11-15 yıl	27	50,67	7,98			
	5.	16+ yıl	89	55,97	7,78			

Tablo 6 incelendiğinde, mesleki kıdem değişkenine göre duygusal bağlılık ($F(4;330)=1,16$), devam bağlılığı ($F(4;330)=0,46$) ve ÖBÖ toplam ($F(4;330)=0,57$) puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte, AÖD ($F(4;330)=3,00$) ve normatif bağlılık ($F(4;330)=2,87$) puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Post-Hoc testi sonuçlarına göre, 16+ yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların örgütsel destek algıları ve normatif bağlılıkları 11-15 yıl mesleki kıdem sahibi katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 7. Çalıştığı birime göre

Değişkenler	Çalıştığı birim	N	$\bar{X}$	Ss	F(4;330)	p	Post-Hoc
Algılanan örgütsel destek	1. Acil servis	32	26,88	5,15			
	2. Yataklı servis	155	28,66	4,84			
	3. Yoğun bakım	86	28,51	4,99	1,88	0,11	-
	4. Ameliyathane	20	27,9	6,03			
	5. Ayakta birimler	42	29,98	4,72			
Duygusal bağlılık	1. Acil servis	32	18,78	1,90			
	2. Yataklı servis	155	18,3	2,76			
	3. Yoğun bakım	86	18,13	2,55	0,50	0,74	-
	4. Ameliyathane	20	18,6	2,58			
	5. Ayakta birimler	42	18,6	3,22			
Devam bağlılığı	1. Acil servis	32	19,88	3,29			
	2. Yataklı servis	155	19,03	4,21	2,56	0,04	1>4
	3. Yoğun bakım	86	17,98	4,11			

Normatif bağlılık	4.	Ameliyathane	20	17,10	4,10			
	5.	Ayakta birimler	42	18,14	3,71			
	1.	Acil servis	32	17,75	3,35			
	2.	Yataklı servis	155	18,47	4,16			
	3.	Yoğun bakım	86	17,86	4,07	0,73	0,57	-
	4.	Ameliyathane	20	17,2	4,32			
	5.	Ayakta birimler	42	18,31	3,71			
	1.	Acil servis	32	56,41	5,71			
	2.	Yataklı servis	155	55,79	8,80			
	3.	Yoğun bakım	86	53,97	8,10	1,25	0,29	-
ÖBÖ Toplam	4.	Ameliyathane	20	52,9	7,84			
	5.	Ayakta birimler	42	55,05	7,83			

Tablo 7 incelendiğinde, çalıştığı birim göre AÖD ($F(4;330)=1,88$), duygusal bağlılık ($F(4;330)=0,50$), normatif bağlılık ($F(4;330)=0,73$) ve ÖBÖ toplam ($F(4;330)=1,25$) puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur. Bununla birlikte, devam bağlılığı ($F(4;330)=2,56$) puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Post-Hoc testi sonuçlarına göre acil serviste görev yapan katılımcıların devam bağlılığı puan ortalaması, ameliyathanede görev yapanlardan anlamlı bir şekilde daha fazladır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre H1 ve H2 hipotezleri kısmi olarak kabul edilmektedir.

Tablo 8. AÖD ve ÖB puanları arasındaki ilişkilere ait pearson korelasyon katsayıları

	Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.
1.	Algılanan örgütsel destek	1				
2.	Duygusal bağlılık	,133*	1			
3.	Devam bağlılığı	,501**	,150**	1		
4.	Normatif bağlılık	,683**	,168**	,632**	1	
5.	ÖBÖ Toplam	,626**	,483**	,854**	,857**	1
	$\bar{X}$	28,57	18,36	18,61	18,15	28,57
	Ss	5,00	2,68	4,08	4,01	5,00

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Tablo 8 incelendiğinde, AÖD puanları ile duygusal bağlılık ($r=0,133$), devam bağlılığı ($r=0,501$) normatif bağlılık ($r=0,683$), ÖBÖ toplam ($r=0,626$), puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Duygusal bağlılık puanları ile devam bağlılığı ($r=0,15$), normatif bağlılık ($r=0,168$), ÖBÖ toplam ($r=0,483$), puanları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Devam bağlılığı puanları ile normatif bağlılık ($r=0,632$), ÖBÖ Toplam ($r=0,854$), puanları arasında yüksek ve orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Son olarak, normatif bağlılık puanları ile ÖBÖ Toplam ($r=0,857$), puanları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Değişkenler arasındaki ikili ilişkilere göre ÖB arttıkça AÖD de artmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 9. ÖB bileşenlerinin AÖD değişkeni üzerindeki yordayıcı etkisi

Değişkenler	B	Sh	β	t	p
(Sabit)	11,74	1,58		7,42	0,00
Duygusal bağlılık	0,03	0,08	0,01	0,34	0,73
Devam bağlılığı	0,14	0,06	0,12	2,24	0,03*
Normatif bağlılık	0,76	0,06	0,61	11,76	0,00*
R=0,689	R ² =0,474		F(3;334)=99,59		p<0,001

Bağımlı Değişken= Algılanan örgütsel destek; *p<0,05

Tablo 9'a göre, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık birlikte AÖD ile anlamlı bir ilişkiye sahiptir ($r=0,689$; $f(3;334)=99,59$; $p=0,00$). Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, AÖD'de ki değişimin %47'sini açıklamaktadır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerlerine bakıldığında, yalnızca devam bağlılığı ($\beta=0,12$) ve normatif bağlılık ($\beta=0,61$) değişkenlerinin AÖD'nin anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık AÖD'yi pozitif yönde yordamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre H4 hipotezi kabul edilmektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

İstanbul ilinde bulunan vakıf üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerde AÖD ve ÖB arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymak amacıyla yapılmış olan bu çalışmanın bulgularına göre;

Yaş değişkeniyle, AÖD ve ÖB arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Uğur (2017) ve Eğriboyun (2013) tarafından yapılan araştırmalarda da yaş değişkeni ile AÖD arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Özücu ve Kışlalıoğlu'nun (2014) çalışmalarında yaş ile ÖB arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu çalışmamızı destekler niteliktedir.

Cinsiyet değişkenine göre ise aynı şekilde, ölçekler arasında anlamlı farklılıklar olmadığı görülmektedir. Literatüre bakıldığında Erkol (2015) ve Eğriboyun'un (2013) çalışmalarında AÖD ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmaması çalışmayı desteklemektedir. Durna ve Eren (2005) öğretmenlerle yaptığı çalışmalarında ÖB ile cinsiyet değişkeni arasında bir ilişkinin olmadığı yönündeki bulguları bu çalışmayla paralellik göstermektedir.

Bu çalışmada medeni durum ve AÖD arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemesine paralel olarak Erkol (2015) çalışmasında medeni durum ve AÖD arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yalçın ve İplik (2007) ile Hartman ve Bambacas'ın (2000) çalışmaları medeni durum ve ÖB arasında anlamlı bir fark bulunmayan çalışmamızla örtüşmektedir.

Kurumdaki görev süreleri değişkeni ile AÖD düzeyleri ve ÖB arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Araştırmamızın sonucu Çöl ve Gül (2010) ve Uğur'un (2017) yaptığı çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

16+ yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların AÖD ve normatif bağlılıkları 11-15 yıl mesleki kıdem sahibi katılımcılarınkinden anlamlı olarak daha yüksektir. Rhoades ve Eisenberger'in (2002) çalışmasında kıdem derecesi yüksek olan çalışanlarda AÖD'nin daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ertürk ve Aydın (2016) çalışmasında 16 yıl ve üzeri kıdem sahipleri ÖB'si diğer kıdemlere göre yüksek çıkmıştır.

Çalıştığı birime göre ise, acil serviste görev yapan katılımcıların devam bağlılığı puan ortalaması, ameliyathanede görev yapan katılımcıların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir.

Değişkenler arasındaki ikili ilişkilere göre AÖD arttıkça, ÖB de artmaktadır. Mahmoud (2008), Chang (2015) ve Abou Hashish'in (2017) çalışmalarındaki bulgularla paralellik göstermektedir. Çalışmamızla paralellik gösteren Casper ve ark.'ın (2002) araştırmasına göre, örgütlerde AÖD seviyesi yüksek olan bireylerin stres seviyeleri daha düşük olur ve bu durum çalışanların örgüte duygusal olarak bağlılığını artırabilir. Araştırmanın sonuçlarına göre, devam bağlılığı ve normatif bağlılık da AÖD'yi olumlu yönde yordamaktadır.

Çalışan memnuniyetinin sağlanmasının gerek hizmet kalitesi, gerekse müşteri memnuniyetiyle doğru orantılı olduğu günümüzde firmaların sektördeki kaliteyi artırabilmesi ve başarılı olabilmesi için çalışanlarda örgütsel bağlılığı en yüksek seviyeye taşıyacak iş programları oluşturması gerekmektedir. Çalışanların kendilerine değer verildiği, düşüncelerine ve refahına önem verildiğini hissettikleri durumlarda algıları değişebilmekte ve bu olumlu yönde değişen algıların çalıştıkları kuruma yönelik olumlu tutum ve davranışlarla sonuçlanması beklenmektedir. Çalışanların beklentilerini karşılama olarak tanımlanan AÖD'nin, günümüz koşullarında hem örgütler hem de çalışanlar için artan bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Özlü ve Türe, 2020).

Emek yoğun özelliği olan sağlık sektöründe iyi bir hizmetin verilmesinde önemli bir rol oynayan hemşireler için AÖD ve ÖB oldukça önem arz etmektedir. Bu sebepten hemşirelerin iş tatminini, mutluluk düzeyini ve performansını artırıcı bir çalışma ortamının oluşturulması bir zorunluluktur. Memnun çalışanlar daha üretken, yaratıcı ve işverenlerine bağlı olma eğilimindedirler ve araştırmalar, sağlık kurumlarında bulunan hastaların memnuniyeti ile çalışanların memnuniyetleri arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir (Al-Aameri, 2000).

Hemşirelerin kendilerine orantılı miktarda iş özerkliği ve eşit iş yükü sağlandığında, organizasyona daha bağlı olma olasılıkları daha yüksektir. Organizasyonun rekabetçi maaşlara odaklandığı algısı da çalışan bağlılığına katkıda bulunabilir. Bu sebepten, adil olmayan çalışma koşulları, maaş eşitsizlikleri, çalışanlara verilen desteğinin eksikliği gibi ÖB ve AÖD ile ilgili konular adil bir şekilde ele alınmalıdır (Mahmoud, 2008).

Hemşirelerin örgütsel destek algılarını ve örgütsel bağlılıklarını artırmak adına yöneticileriyle ve diğer sağlık çalışanlarıyla açık ve etkili bir iletişim kurmalarını sağlamak için iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve düzenli geri bildirim mekanizmaları oluşturulması önem arz etmektedir. Özellikle hemşirelerin rahatsızlık duydukları çalışma şartları dikkate alınıp, gerekli düzenlemeler yapılırsa, örgütsel destek algı düzeyleri artırılabilir.

Hemşirelere düzenli olarak eğitim ve gelişim fırsatları sunulması, hemşirelerin mesleki becerilerini artırarak profesyonel tatminlerini ve bağlılıklarını güçlendirebilir. Eğitim programlarının, hemşirelerin ihtiyaçlarına ve kariyer hedeflerine uygun olarak tasarlanması önemlidir.

Emek yoğun bir sektörde görev aldıklarından, hemşirelerin iş yüklerini dengeli bir şekilde dağıtmak ve çalışma ortamını destekleyici hale getirmek, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artırabilir. Ayrıca, hemşirelerin başarıları ve katkıları için düzenli olarak takdir ve ödüllendirme sistemleri uygulanmalıdır.

Hemşirelerin karar alma süreçlerine dahil edilmeleri, onların örgütsel bağlılıklarını artırabilir. Bu durum, hemşirelerin iş yerinde daha fazla sahiplenme ve bağlılık hissetmelerini sağlayabilir.

Çalışma şartlarının zorluğu ve çok fazla psikososyal risk faktörleriyle karşı karşıya kaldıklarından, stresle başa çıkmalarını desteklemek için psikolojik destek hizmetleri ve refah programları sunulmalıdır. İş yükünün azaltılması, iş ve yaşam dengesinin desteklenmesi, hemşirelerin örgütsel destek algıları ve örgüte olan bağlılıklarına katkı sağlayacaktır.

Hemşirelerin örgütsel destek algılarını ve bağlılıklarını düzenli olarak değerlendirmek için anketler yapılmalı ve sonuçlara göre stratejiler geliştirilmelidir. Bu, hemşirelerin ihtiyaçlarına yönelik daha etkili ve kişiselleştirilmiş çözümler sunulmasına yardımcı olacaktır.

Çalışma, zaman ve bütçe kısıtları nedeniyle İstanbul'daki vakıf üniversitesi hastanelerinde çalışan hemşirelerle (n=335) sınırlıdır. Bu durum, çalışmanın sonuçlarının diğer meslek grupları veya kamu kurumlarına genelleştirilebilirliğini sınırlamaktadır. Bundan dolayı, gelecekte aynı modelin farklı meslek grupları ve kamu kurumları üzerinde araştırılması önerilmektedir. Ayrıca, gelecekte yapılacak çalışmalarda ölçeklerin çeşitlendirilerek daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

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. [10.1177/0969733015594667](https://doi.org/10.1177/0969733015594667)

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 19:1, 105-135.
- Al-Aameri, A. S., 2000. Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21 (6), 231-235
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Büyüköztürk, Ş. (2019). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work--family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of occupational health psychology*, 7(2), 99-108. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0193945914530047>
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çöl, G., ve Gül, H. (2010). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Durna. U. ve Eren. V. (2006). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6 (2): 210–21. [10.31671/dogus.2019.273](https://doi.org/10.31671/dogus.2019.273)
- Eğriboyun. D. (2013) Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12.17-43.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71:500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Erkol. H. (2015). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Bireysel Özelliklerine Göre İncelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*. 3(1). 1–17.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi* (9), 147-173.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). Multivariate data analysis. Pearson Education Limited.
- Han, B., Dağlı, A., & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. [10.17755/esosder.445932](https://doi.org/10.17755/esosder.445932)
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310–329. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.2.310>
- Güçlü. H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

- Hartman, Linley C. ve Mary Bambacas. "Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test of Effects". The International Journal of Organizational Analysis. Vol: 8, No: 1 (2000): 89- 108.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016) Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *J. Organiz. Behav.*, 37: 558–583. doi: [10.1002/job.2081](https://doi.org/10.1002/job.2081).
- Li Sun, 2019. "[Perceived Organizational Support: A Literature Review](#)," [International Journal of Human Resource Studies](#), Macrothink Institute, vol. 9(3), pages 155-175, December.,
- Mahmoud, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European journal of scientific research*, 22(2), 286-295.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 323-337. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.007>
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of management Review*, 2(1), 46-53.
- Özdevecioğlu, M. (2016). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Örücü, E., ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özlü, M. ve Türe A. (2020). Hemşirelikte algılanan örgütsel destek. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6.23: 160-73.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266. [10.1002/job.141](https://doi.org/10.1002/job.141)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature". *Journal of Applied Psychology*, 87:698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Silbert, L. (2005). *The effect of tangible rewards on perceived organizational support* (Master's thesis, University of Waterloo).
- Türe, A., ve Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9-18.
- Tyler, T. R. & Blader S. L. (2000). Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social Identity, and Behavioral Engagement.(Philadelphia, PA: Psychology Press.

- Uğur. F. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Fatih İlçesi Örneği).(Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı. İstanbul .
- Van Knippenberg, D. & Sleafos, E. (2006). “Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, and Job Attitudes”. Journal of Organizational Behavior, 27: 571–584. <https://doi.org/10.1002/job.359>

Research Article

Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment In Nurses

Zeynep Feride OLCAY

Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi

Anadolu Bil Meslek Yüksek Okulu

zeynepolcay@aydin.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5720-7350>

Extensive Summary

In today's increasingly challenging competitive conditions, the human factor in organizations has become even more crucial. For organizations to sustain their existence and compete effectively, humans are the fundamental element. Particularly in sectors like healthcare where intellectual capital is highly valued, the continuity of healthcare personnel's employment in healthcare institutions and their loyalty to these institutions are emphasized. Organizational support refers to the trust and beliefs a worker has developed from their experiences within the organization, as well as the importance and contribution of the organization's values and the well-being of the employees. When employees' expectations from the organization are met, they become more willing to fulfill the organization's expectations in return. Perceived Organizational Support not only enhances performance in standard job activities but also contributes to exceeding established standards.

Organizational commitment can be defined as the level at which employees embrace the organization's goals and values, their emotional attachment to the organization, and their desire to continue working there. The concept of OC is expressed through three dimensions: emotional, continuance, and normative commitment. Emotional commitment is defined as the emotional desire of individuals working in the enterprise to stay based on their personal preferences. Continuance commitment, on the other hand, is explained as viewing continuing employment as a necessity, considering the costs and negative consequences of leaving the organization. Finally, normative commitment is expressed as employees feeling attached to the organization due to an ethical sense of responsibility and believing that leaving their workplace would not be a correct behavior ethically.

In this study, conducted to examine perceived organizational support and organizational commitment among nurses, who play a crucial role in the healthcare sector, in terms of certain socio-demographic variables, and to determine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment, several questions are addressed. These questions include:

The research attempts to answer the following questions:

- Are there differences between nurses' personal and professional characteristics and perceived organizational support and organizational commitment?
- Is there a relationship between perceived organizational support and organizational commitment among nurses?
- Does organizational commitment have a predictive effect on perceived organizational support among nurses?

This study, conducted on 335 voluntary nurses working at four different foundation university hospitals in Istanbul. The questionnaire, comprising three sections, includes participants' personal characteristics in the first section. The second and third sections consist of the "Perceived Organizational Support" and "Organizational Commitment Scales".

The Personal Information Form in the survey includes six questions about participants' personal and professional characteristics (gender, marital status, age, years of service in the institution, years of experience in the profession, department worked in).

To determine the level of perceived organizational support, the Turkish adaptation of the Perceived Organizational Support Scale developed by Eisenberger et al. (1986) and shortened by Stassen and Ursel (2009) was used, adapted by Akkoç, Çalışkan, and Turunç (2012). The validity and reliability study used scale items conducted on nurses by Türe and Yıldırım (2018). The scale consists of 9 items and a single dimension, assessed on a 5-point Likert scale. The scale score is calculated by dividing the total score by the number of items, with a higher score indicating increased perceived organizational support.

In the third section, the "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer et al. (1993) and adapted into Turkish by Han et al. (2018) was used. The scale comprises 18 items divided into three dimensions: emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment.

SPSS 25 package program was used for data analysis. Initially, frequency distributions of the data were examined. Means, standard deviations, and independent samples t-tests were used for gender and marital status variables; scale score means, standard deviations, and ANOVA test were used for age, years of service in the institution, years of experience in the profession, and department variables. The relationship between variables was determined using Pearson correlation analysis. Regression analysis was conducted to determine the predictive effect of organizational commitment components on the perceived organizational support variable.

No significant differences were found between age variables and perceived organizational support and organizational commitment. Similarly, no significant differences were observed among the scales based on gender variables. The study concluded that there was no significant difference between nurses' years of service in the institution variable and their levels of perceived organizational support and organizational commitment. However, there was a significant difference in perceived organizational support and normative commitment score means based on years of professional experience. There was also a significant difference in continuance commitment score means based on the department where nurses worked. According to the Post-Hoc test results, the continuance commitment score mean of participants working in the emergency department was significantly higher than the mean score of participants working in the operating room.

Pearson correlation analysis results indicated moderate to low positive significant relationships between perceived organizational support scores and emotional commitment, continuance commitment, normative commitment, and total organizational commitment scores. Regression analysis results showed that emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment collectively have a significant relationship with perceived organizational support. Emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment explained 47% of the variation in perceived organizational support. Upon examining the significance values of standardized beta coefficients, it was understood that only continuance commitment and normative commitment variables were significant predictors of perceived organizational support. Continuance commitment and normative commitment positively predict perceived organizational support.

Perceived organizational support and organizational commitment are crucial for nurses, who play a significant role in providing quality services in the labor-intensive healthcare sector. Therefore, creating a work environment that enhances nurses' job satisfaction, happiness, and performance is imperative.

When nurses are provided with a proportional amount of job autonomy and equal workload, their likelihood of being more committed to the organization is higher. The perception that the organization focuses on competitive salaries can also contribute to employee commitment. Therefore, issues related to organizational commitment and perceived organizational support, such as unfair working conditions, salary inequalities, and lack of support given to employees, should be addressed fairly.