



2020 / Vol:6, Issue:23 / pp.160-173

Arrival Date : 01.12.2019

Published Date : 24.02.2020

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.248>

Reference : Özlü, M. & Türe, A. (2020). "Hemşirelikte Algılanan Örgütsel Destek", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6(23): 160-173.

RESEVIEW ARTICLE

HEMŞİRELİKTE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Perceived Organizational Support In Nursing

Merve ÖZLÜ

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi, Eskişehir/Türkiye

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2988-5845>

Dr. Öğr. Üyesi. Aysun TÜRE

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Eskişehir/Türkiye

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2513-0904>



ÖZET

Rekabet ortamında ayakta kalmaya çaba gösteren kurumlarda performans ve verimliliğin ana hedef haline geldiği bilinmektedir. Bunun sağlanmasında sahip olunan kaynakların içinde en değerli ve eşsiz olan "insan" faktörü önemli bir yere sahiptir. Çalışanların performanslarının artırılmasında bireysel beklentilerin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Günümüzde beklentilerin neler olduğu sorusu yaygın bir konu haline gelmektedir. Çalışan memnuniyetini artırma ve örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla örgüt ile çalışan arasındaki ilişkiyi geliştirmenin önemi giderek artmaktadır. Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası hissetmeleri sonucunda, işlerine ve kurumlarına sahip çıkmaları sağlanıldığı zaman verimliliğin yükseleceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışanların beklentilerinin karşılanması olarak değerlendirilen algılanan örgütsel desteğin, örgütsel davranış yazınında önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Çalışanların örgüte katkılarının değerinin bilinmesi ve çalışanların mutluluğunun önemsenmesinin derecesine bağlı olarak geliştirdikleri algılar olarak tanımlanan algılanan örgütsel desteğin pozitif kurum çıktıları üzerinde oldukça önemli etkileri olduğu bilinmektedir. Sağlık sektörü, direkt insan sağlığı ile ilgilenen kompleks bir organizasyonlar kümesi olarak tanımlanmaktadır. Sağlık hizmeti sunan çalışanlar zor koşullarda, uzun saatler ve yoğunlukla stres içinde çalışmaktadırlar. Hizmet sunumunda yoğunluğu oluşturan hemşirelerin etkin ve verimli biçimde faaliyet göstermeleri, kaliteli ve güvenli sağlık bakımı sunabilmelerinde algıladıkları örgütsel desteğin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel destek, algılanan örgütsel destek, hemşirelik

ABSTRACT

It is known that performance and efficiency have become the main target in institutions that strive to survive in a competitive environment. The "human" factor, which is the most valuable and unique among the resources, has an important role in ensuring this. Individual expectations have an important effect on increasing employee performance. Nowadays, the question of what the expectations are, is becoming a common issue. In order to increase employee's satisfaction and achieve organizational goals, it is becoming pivotal to improve the relationship between the organization and the employees. As a result of employees feelings as part of the organization, productivity is expected to be increased when it is ensured that they can take care of their jobs and institutions. Accordingly, it is seen that (POS) perceived organizational support, which is considered as meeting the expectations of the employees, has an important place in the organizational behavior literature. It is also known that perceived organizational support, which is defined as the perceptions that employees develop depending on the value of their contribution to the organization and the degree of emphasis on the happiness of the employees, has significant effects on positive corporate outputs. The health sector is defined as a complex set of organizations dealing directly with human health. Healthcare workers work under difficult conditions, long hours and mostly under stress. It is claimed that the organizational support perceived by nurses, who constitute the majority in service delivery and who operate effectively and efficiently, do provide quality and safe health care.

Keywords: organizational support, perceived organizational support, nursing

1. GİRİŞ

Günümüzde etkinlik ve verimliliğin artırılmasının, organizasyonlarda önemli bir örgütsel amaç haline geldiği bilinmektedir. En önemli yatırım ve kaynağın insan olduğuna inanılması, nitelikli iş gücüne olan ihtiyacı da arttırmaktadır. Çalışan memnuniyetinin, kurumsal başarıya ulaşma, verimlilik ve iş kalitesinin artması, büyümeye katkıda bulunma gibi önemli organizasyon hedeflerine ulaşmada kilit rol oynadığı bilinmektedir. Bu bağlamda kuruluşlar, başarıyı artırmak için çalışanların bağlılığını, memnuniyetini, katılımını ve bilgi gelişimini arttırmaya odaklanmakta ve bu gelişim için örgütsel desteği kullanmaktadırlar. Örgütsel destek, çalışan mutluluğunun önemsenmesi ve yapılan katkılara değer verilmesi olarak bilinmektedir. Çalışanlarının katkısını ve katılımını bir değer olarak kabul etme ve çalışanın sürekli iyiliğini düşünme algısı olarak tanımlanan örgütsel destek, rekabet ortamında varlıklarını sürdürmek isteyen organizasyonlar için avantaj yaratmaktadır (Taştan ve ark., 2014; Yılmaz, 2016). Örgütün çalışanlarına olan bağlılığı olarak bilinen algılanan örgütsel destek, çalışanların, örgüt için gösterdiği çaba ve katkılarına değer verilip ödüllendirileceğine, esenliğinin önemsenmesine olan inancıdır (Eser, 2011). Örgüt desteğini arkada görme, çalışılan kurum tarafından değer verilme anlamlarına gelen algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgütleri ile bağ kurmasını etkilediği bilinmektedir. Çalışanlar örgüte bağlı oldukları derecede başarılı olacaklardır. Çalışanların ancak örgütsel bağlılık ile tüm yetenek ve bilgisini örgütü için kullanacakları düşünülmektedir. Organizasyonlarda kullanılan, personel güçlendirme, toplam kalite yönetimi gibi yönetim model ve araçları çalışanların önemsenmesini gerekli kılmaktadır. Örgütsel desteğin, günümüz çalışanlarının en önemli haklarından biri olduğu bilinmektedir. Örgütsel desteğin artmasıyla çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması beklenmektedir. Örgütsel bağlılık dolayısıyla örgütsel destek çalışanlarda; örgüt amaçlarına bağlı kalma ve kuruma aidiyet, örgütsel özdeşleşme, iş tatmininde artış, çalışmada istekli ve gönüllü olma, bireysel performansta artma, işe geç kalma, devamsızlık, işten ayrılma ve çatışma davranışlarında azalma ortaya çıkaracaktır. Bu davranışların ise örgütsel hayata etkinlik ve verimlilik olarak yansıtacağı düşünülmektedir (Kaplan ve Adem, 2012; Özdevecioğlu, 2013; Taştan ve ark., 2014). Aynı zamanda örgütsel desteğin, çalışanların iş-aile çatışma düzeyini de azalttığı bilinmektedir (Warren ve Johnson, 1995; Casper ve ark., 2002; Foley ve ark., 2005; Turunç ve Çelik, 2010). Çalışanların örgütsel destek hissetmelerinde etkili etmenlerin; yönetici desteği, ödül ve uygun iş koşulları, adil politika ve uygulamalar olduğu bilinmektedir (Eser, 2011).

Organizasyonların günümüz hızlı değişimine ayak uydurmaları için çalışanları ile olan ilişkilerini, çalışanlarını örgütte tutabilecek biçimde yapılandırmalarının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Sağlık organizasyonlarında verilen hizmetlerinin maliyetinin yüksek olması, gelişmiş tıbbi teknoloji ve laboratuvar imkanlarından yararlanarak tedavi olma, düzenli olarak hemşirelik bakımı gerektirmesi, kullanılan malzemelerin maliyetleriyle birlikte çalıştırılan personelin ücretlerinin diğer sektörlere nazaran daha yüksek olmasından dolayı bu önem daha da artmaktadır (Kavuncubaşı ve Kısa, 2002). Çalışanların çoğunluğunun hemşirelerden oluşan sağlık organizasyonlarında başarının sağlanabilmesi, hemşirelerin kuruma olan bağlılıklarının artırılması ile gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin artırılması ile bağlılığın arttırılacağı bilinmektedir. Hemşirelerde kurumun bir parçası olma, kurumu benimseme ve kuruma ait hissetme, kurumdan ayrılma planları yapmama gibi olumlu düşüncelerle ile hemşirelik hizmetlerinin bakım, tedavi, eğitim ve araştırma fonksiyonunu arttıracak, maliyet ve kalite sorunlarını ortadan kaldıracak düşünülmektedir. Ayrıca bu durumun hemşirelerin sağlık hizmeti sunumunda yaşadıkları sorunlarla başa çıkma konusunda da önemli bir değişken olduğu bilinmektedir (Bal ve Eren, 2015).

2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK KAVRAMI

Günümüz değişen organizasyon yapılarında çalışanlar, kurum amaçlarını yerine getirmede önemli performans argümanlarıdır. Günümüzde örgütsel ya da kurumsal başarı için insan kaynaklarına önem

verilmekte, onların refah ve mutluluğu örgüt amaçları ile birlikte ele alınmaktadır. Bu sebeple çalışanların ihtiyaç, istek ve önerilerinin oldukça önemli olduğu ayrıca, örgütleri tarafından desteklenmeye ihtiyaç duydukları bilinmektedir. Örgütler bu desteği, değer verme, saygı duyma, onay gösterme gibi birtakım duygusal ihtiyaçların karşılanması yolu ile gerçekleştirirler. Yöneticiler ise; çalışanların katkılarının farkında olduklarını, onlarla çalışmaktan memnun olduklarını ve onların mutluluklarını düşündüklerini hissettirerek örgütsel destek sağlamış olurlar (Özdemir, 2010).

Örgütsel destek; çalışanın örgüt ve örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi, onun iyiliğini ve mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzı olarak tanımlanmaktadır (Yoshimura, 2003). Bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama süreci olarak tanımlanan algı kavramının olumlu yönde olması gerekmektedir. Bu doğrultuda sağlanan değil çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek onların işe ve kuruma karşı tutumlarını etkilemektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Algılanan ifadesi, “bireyin çevresini algılaması” ile ilgili bir kavramdır. Örgütün birey tarafından görünüşü veya örgütteki birtakım olayların birey tarafından algılanması farklılık göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003). Önemseme, onaylama ve saygı gösterme anlamlarına gelen algılanan örgütsel desteğin sosyal ihtiyaçları karşıladığı ve çalışanları diğer örgüt üyeleri ile etkili bir iletişime yönlendirdiği düşünülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010).

Algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanların katılımına önem vermesi ve iyiliklerini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger ve ark., 1986). Bir diğer tanımla algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte kattıklarının, değerinin farkında olunması ve çalışanların mutluluğunun gözetilmesinin derecesine bağlı olarak çalışan tarafından geliştirilen algılardır (Ring, 2011). Algılanan örgütsel desteğe sahip çalışanlarda rol içi ve dışı performansta yükselme, iş yavaşlatma, işe geç kalma, işten ayrılma gibi davranışlarda azalma, psikolojik ve psikosomatik hastalıkların azalması, iş doyumunun artması, role bağlılık gibi örgütler ve çalışanlar açısından olumlu etkilerin görüldüğü bilinmektedir (Çorbacioğlu ve Üren, 2012). Çalışanların örgütleriyle yapmış olduğu psikolojik sözleşme olarak da tanımlanan algılanan örgütsel destek, çalışanın olumlu bir ruh hali kazanmasını sağlayarak iş doyumunu yükseltmektedir (Burke, 2003). İş doyumunu artan çalışanda, kurumlarına maximum fayda sağlama konusunda istekliliğin arttığı belirtilmektedir (Yılmaz, 2016).

Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim teorisi ile açıklanmaktadır (Loi ve ark., 2006). Blau (1964), savunduğu sosyal değişim kuramı çerçevesinde algılanan örgütsel destek, çalışanlar ile organizasyon arasında var olan ancak net bir şekilde belirli olmayan, beklentilerle ilişkili karşılıklı zorunlulukları ifade etmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005). Bu kurama göre çalışanların, kurum faaliyetlerinin kendilerine faydaları doğrultusunda, bağlılık ve performans ile karşılık verdiklerine inanılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Kurumlar, çalışanlarına yatırım yapmaya ve onları desteklemeye başladıklarında sosyal bir mübadele (değişim) başlatmış olacaklardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Allen ve ark., 2003). Bu teori, organizasyonlarda çalışan-işveren arasındaki ilişkinin bir değişim olduğu ve beklentilerin karşılıklı olduğunu ifade etmektedir. Bu karşılıklı değişimin ana değişkenlerinden birisini algılanan örgütsel destek kavramı oluşturmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010). Algılanan örgütsel desteğin, örgüt ve çalışan arasında uyumlu bir ilişkinin oluşmasını sağlaması, çalışanların örgütlerine olan inançlarını güçlendirmesi, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmayı kolaylaştırması, çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları ve performans düzeylerini yükseltmesi gibi organizasyonlar için birçok pozitif çıktıya sahip olduğundan dolayı oldukça önemli olduğu bilinmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eisenberger ve ark., 2004).

2.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Dayandığı Kuramlar

Sosyal ilişkileri dikkate alan sosyal değişim kuramı, psikolojik sözleşme kuramı, karşılıklılık normu ve örgütsel destek kuramı algılanan örgütsel desteğin dayandığı kuramlar olarak açıklanabilmektedir.

Sosyal Değişim Kuramı: Blau (1964), bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilere dayalı sosyal süreçleri açıklamak üzere “*Sosyal Mübadele Kuramı’nı*” geliştirmiştir. Sosyal mübadele, sosyal psikoloji alanında temel bakış açılarından biri olarak değerlendirilmektedir. Homans (1961), Emerson (1962) ve Blau (1964) ilgili kuramın gelişmesine öncülük eden çalışmalar ortaya koymuşlardır. Kişisel davranışların, sosyal mübadele ilişkilerinin odağında olduğu savunulmaktadır. Bu kuram, kişiler arasında somut veya soyut şekilde, “bedel” ve “ödül” sonuçları şeklinde oluşan ilişki olarak tanımlanabilmektedir (Cook ve Rice, 2003). Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal etkileşim teorisine göre; algılanan örgütsel destek düzeyi yüksek bireyler kurumlarının menfaatine yönelik davranışlar ortaya koyma eğilimindedirler. Sosyal değişimin, çalışanların kurum tarafından kendilerine sağlanan iyilikleri amaca yönelik algıladığı müddetçe devam ettiği düşünülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Blau (1964), sosyal değişimin bir değiş tokuş olduğunu ve gelecekte yükümlülük getireceğini, bireyin bir iyilik yaptığında geri dönüş beklentisi olduğunu belirtmiştir. Kuramın temelinde, bireylerin alınan olumlu davranışlara olumlu cevap vermelerini gerektiren “karşılıklılık normu” bulunmaktadır (Demirel ve Düşükcan, 2019). Kişinin örgütünden gördüğü desteğe cevaben kuruma ilgi duyması ve sorumluluklarındaki yüksek performans eğilimi karşılıklılık normuna dayanmaktadır (Cullen ve ark., 2014). Algılanan örgütsel destek çalışanların çaba-sonuç beklentilerini arttırarak, çabalarının gelecekte ödüllendirileceğine olan inançlarıdır. Çalışanların, işleriyle ilgili çaba ve performanslarını, örgütün gelecekte sağlamasını bekledikleri maddi ve manevi ödüllere bağlı olarak biçimlendirme yolunu tercih edecekleri bilinmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2013).

Psikolojik Sözleşme Kuramı: Çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkilerin, karşılıklı olarak iki tarafın da farkında olduğu sorumlulukları içeren sözleşmelerle belirlenmiş olduğu bilinmektedir. Psikolojik sözleşme olarak adlandırılan bu kuram, kurumlarla çalışanlar arasında karşılıklı, birbirlerinden beklentileri, umutları, başarı ve başarısızlıklarının sonuçlarını yansıtan dile getirilmemiş anlaşmalardır. Bu etkileşime göre; kurumlar çalışanlara adil ve performansa dayalı ücret ve çalışma ortamı sunarken; çalışanlar da dürüst çalışma, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışı sergilemektedir. Kurumlar için psikolojik sözleşme oldukça önemlidir. Örgüt tarafından ihlal edilen sözleşme, çalışan davranışı üzerinde verimsizliğe, gizli işsizliğe yol açmakta; çalışan tarafından ihlalinde ise; kurumun o kişiye bakış açısında olumlu değişimler olması beklenmektedir. Psikolojik sözleşme kavramından ilk defa Argyris’ in (1960) “*Örgütsel Davranışın Anlaşılması*” kitabında bahsettiği bilinmektedir. Yaşayan ve karmaşık yapılar olarak tanımlanan örgütlerde, örgüt ve kişilerin sürekli etkileşimde oldukları ifade edilerek yöneticilerin etkinlik ve verimliliğinin çalışanlarla düzenleyecekleri psikolojik sözleşmenin yapısına bağlı olduğu vurgulanmıştır (Demirel ve Düşükcan, 2019). Kurumun iş görenlerine karşı sahip olduğu yükümlülüklerin algılanan örgütsel destek gelişimindeki önemi ile psikolojik sözleşme kuramının paralel olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışanlarda, sözleşme şartlarında verilen sözlerin örgüt tarafından tutulduğuna ilişkin inancın, algılanan örgütsel desteği arttırdığı bilinmektedir (Karaalioglu, 2019).

Karşılıklılık Normu Kuramı: Sosyal değişim teorisi ve karşılıklılık normu, algılanan örgütsel destek ve iş tutumları arasındaki ilişkiyi açıklayabilmektedir. Bireylerin bir bütün olarak örgütle sosyal değişim ilişkisi ve karşılıklı bağlılıkla güvenilir sosyal ilişkiler kurabileceği bilinmektedir (Zheng ve Wu, 2018). “*Karşılıklılık Normu Kuramı*” Gouldner (1960), tarafından ahlaki bir norm olarak, insanların kendilerine yardımcı olanlara yardım etmesi ve zarar vermeyen davranışlarda bulunması gerektiğini savunmaktadır. Kurumların çalışan verimliliğini arttırmak için teşvik sağladığı, karşılıklılık normuna bağlı olarak iş gören ile sosyal mübadele geliştirdikleri düşünülmektedir (Doğru, 2016). Çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklılık ilişkisi, iki tarafın beklentilerinin yerine getirilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde tanımlanmıştır. Çalışanın imajı kurumunu temsil ederken, kurumun imajı da aynı şekilde çalışanı temsil etmektedir. Karşılıklılık ilişkisinin algılanan örgütsel destek konusunda yeterli olduğu durumlarda, hem çalışan hem de örgütün yarar sağlayacağı, yetersiz kaldığında ise her iki tarafın da zarar göreceği bilinmektedir. Bu teoriye göre örgütte

verimliliği, başarıyı ve güveni sağlamada önemli olan örgütsel desteğin, çalışanlarda duygusal bir zorunluluk yaratacağı bilinmektedir. Örgüt ve çalışanlar birbirlerinden gördükleri olumlu tutum ölçüsünde karşılık vermekte, ilişkilerinde uyguladıkları bu karşılıklılık her iki taraf için de yararlı çıktılarının oluşmasını sağlamaktadır (Arshadi, 2011).

Örgütsel Destek Kuramı: Kurum ile çalışan ilişkisine ışık tutan “*Örgütsel Destek Kuramı*”, çalışılan kuruma insani bazı özellikler yüklemektedir. Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine sağladığı kaynağın yeterliliği ve örgüt tarafından ne derece değerli gördüklerine göre kuruma karşı tutum takınmaktadırlar. Örgüte sunulan yüksek performansın karşılığı olarak ödül beklentisine girmekte, örgütsel değişim gibi zor zamanlarda kurumun arkasında olduğuna inanmaktadırlar (Karaalioglu, 2019). Örgütsel destek teorisi, çalışanların katkılarının örgüt tarafından ne kadar takdir edildiğine ve onların iyiliğini ne kadar istediklerine dair oluşturdukları inancı ortaya koymaktadır. Çalışanlar, algılanan bu örgütsel desteğin karşılığı olarak örgüt iyiliği için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütün amacına ulaşması için daha fazla çaba göstermektedirler (Aktürk, 2019).

2.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt tarafından gördüğü muamelenin, onun örgüte ilişkin bu davranışlarını anlamlandırmaya çalışırken geliştirdiği algılar ile oluşmaktadır. Çalışan ihtiyaçlarının gözetilmesi, katkılarından dolayı onlara saygı duyulması ve değer verilmesi sonucunda çalışanların algıladığı desteğe bağlı olarak örgüte karşı geliştirdiği olumlu/olumsuz tutum ve davranışların tümüne algılanan örgütsel destek denmektedir (Nayır, 2011). Tanımdan anlaşılacağı üzere, kurumun çalışana karşı oluşturduğu tutum ve davranışlar “örgütsel desteği” oluştururken bu desteğe çalışanın verdiği düşünsel ve duygusal tutum ve davranışsal yanıtlar “algılanan örgütsel desteği” oluşturmaktadır (Özkan, 2018). Algılanan örgütsel destek algısına sahip olan çalışanların örgüt hedeflerine ulaşılmasında daha fazla çaba göstermekte olduğu ve bu davranışlarının örgüt tarafından karşılık bulacağına yönelik güven duygusu geliştirdikleri düşünülmektedir (Gökpinar, 2014).

Algılanan örgütsel desteği etkileyen örgütsel faktörlerin; örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller, iş koşulları, lider- üye etkileşimi, insan kaynakları uygulamaları ve çalışanların kişilik özellikleri olduğu bilinmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Özek, 2016). Farklı bakış açıları olan bireylerin algılarının da farklı olabileceği, örgütlerin kendilerine karşı olan tutumları olumlu veya olumsuz olarak yorumlayabilecekleri ve bu nedenle kişilik özelliklerinin örgütsel destek algısını etkileyebileceği düşünülmektedir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012). Örgütsel adaletin örgüt desteğinin oluşmasında oldukça önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların örgüt içerisindeki açıklık ve hakkaniyet ile ilgili algıları olarak tanımlanan örgütsel adalet, ekonomik değerlerin dağıtılmasında herkese eşit davranmayı, yönetimin izlediği yöntem ve politikalarda adil olmayı, çalışanlar arasında ayırım gözetmeden ilişkilerin geliştirilmesini, çalışanların kişiliğine, onuruna, kültürel değerlerine saygılı davranmayı içermektedir (Yirci, 2014). Örgütte çalışanların mutluluklarının göz önünde bulundurulmasıyla ilgili yöneticileri hakkında düşünceler geliştirdikleri bilinmektedir. Algılanan yönetici desteğinin çalışanların algıladığı örgütsel desteği yüksek düzeyde etkilediği bilinmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Akın, 2008). Çalışanların destekleyen örgütlerde, yöneticinin çalışanın ihtiyaç ve isteklerine karşı duyarlı ve yapıcı olduğu, geri bildirim sağladığı, çalışanın kendisini geliştirmesine olanak sağladığı gözlenmektedir (İşcan ve Karabey, 2007). Aynı zamanda örgütsel ödüllerin de algılanan örgütsel desteği etkilediği bilinmektedir. Ödül, örgütlerin çalışanlarının davranışlarını etkilemek için kullandığı motivasyon aracıdır. Algılanan örgütsel destek üzerine; terfi, ücret ve takdir gibi ödüller, iş güvencesi, inisiyatif ve eğitim alabilme olanağı, çalışılan kurumun büyüklüğü gibi iş koşullarının da etkili olduğu bilinmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanlar tarafından ortaya konan fikir, öneri ya da eleştirilerin yönetimce dikkate alınması, adil davrandığına dair oluşan düşünceler, çalışanların iş güvenliklerinin sağlanması, refah seviyelerindeki

artış, örgüt tarafından sağlanan finansal destek ve kariyer desteği, çalışanlar arasında oluşturulan olumlu iletişim ortamı algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilemektedir (Yılmaz ve Görmüş, 2012). Destekleyici örgütün bazı özelliklere sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Bunlar; çalışan katkısını önemseme, fedakârlıkları takdir etme, şikayetleri önemseme, çalışanın iyiliğini düşündüğünü fark ettirme, işini iyi yapanları ödüllendirme, çalışana yakınlık gösterme, memnuniyetini önemseme ve çalışanların başarıları ile gurur duyma şeklinde sıralanmaktadır (Yılmaz, 2016).

2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel destek, çalışanlara uygulanan belirli stratejiler ve sergilenen tavırlar sonucunda çalışanda oluşan ve gelişen soyut bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Selçuk, 2003). Örgütlerini destekleyici olarak algılayan çalışanların, çalışma ortamlarını daha az tehdit edici, iş hedefleri ve ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı değer olarak görmelerinin muhtemel olduğu düşünülmektedir. Çalışanların inançlarını güçlendiren algılanan örgütsel destek, çalışan bağlılığının bir ölçüsüdür ve örgütün personelin refahına ne kadar önem verdiğine dair bir dizi inanç olarak tanımlanmaktadır. Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin kalitesini yansıtan algılanan örgütsel desteğin, iş doyumunun belirlenmesinde kilit bir rol oynadığı öne sürülmektedir. Hemşireler, satış elemanları ve yarı zamanlı çalışanlar dahil olmak üzere çeşitli çalışan türleri arasında yapılan bir dizi çalışma, algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş doyumuna büyük katkıda bulunduğunu göstermektedir (Burke ve Greenglass, 2001; Stamper ve ark., 2003; Ahmed, 2010; Flipova, 2011; Paille ve Boiral, 2013; Zumrah ve Boyle, 2015; Thevanes ve Saranraj, 2018). Yapılmış bir diyagrama göre (Nayır, 2011), algılanan örgütsel desteği, yönetim desteği, adalet ve güven, örgütsel ödüller ve iş koşulları, iş gören özellikleri gibi birtakım faktörlerin etkilediği, desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı oluşturduğu bunun ise kuruma, iş doyumuna, eğitim, işe katılım ve işe katılma isteğinde artış, işe devamsızlıkta azalma şeklinde yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin değişime hazır olma üzerinde doğrudan etkisi olduğu bilinmektedir (Gigliotti ve ark., 2019). Algılanan örgütsel destek ile kişinin verimliliğinin artacağı buna bağlı olarak da örgütünden gördüğü olumlu davranışların artmasıyla örgüte ve mesleğe bağlılığın, iş tatmininin, işe gömülmüşlük, iş motivasyonu ve performansının artacağı; işten ayrılmaların, iş stresinin, iş-aile çatışmalarının ve tükenmişliğin ise azalacağı bilinmektedir (Gillet ve ark., 2013; Ingram ve Lee, 2015; Anomneze ve ark., 2016; Cho ve Song, 2017; Shah ve Asad, 2018; Zheng ve Wu, 2018; Aktürk, 2019). Örgütsel desteğin stres ve tükenme davranışlarının azalmasına katkı sağladığı bilinmektedir. Ayrıca çalışanlara sağlanan örgütsel destek, onların stresle başa çıkmalarına yardımcı olacaktır. Algılanan örgütsel desteğin iş tutumları ile olumlu ilişkili olduğu bilinmektedir. Algılanan örgütsel destek çalışarlarda, kuruma olan bağlılığı ve örgütsel hedeflere ulaşma yükümlülüğünü artırır. Ayrıca olumlu çalışma tutumu ve yüksek performans sağlayarak ruh sağlığını olumlu yönde etkiler. Algılanan örgütsel desteğin, stres-gerilim ilişkisinde tampon rolü gördüğü, iş stresini negatif yönde etkilediği; kişi-örgüt uyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği bilinmektedir (Ng ve Sarris, 2009; Liu, 2009; Yılmaz, 2016; Zheng ve Wu, 2018).

Örgütsel desteğin özellikle bilgi teknolojileri kullanımında büyük önem teşkil ettiği bilinmektedir. Böylece yönetim çalışanlarına zaman ayırır, etkin iletişim sağlar, bilgi paylaşımında bulunur ve örgütsel etkinlik artar. Bu durumun değişim ve yenilikçiliğe kapı açmış olduğu düşünülmektedir. Örgüt tarafından çalışana verilen sosyal bir ödül olarak bilinen örgütsel destek, çalışanların problem çözebilme ve yenilikçilik özelliklerini arttırmanın yanında örgüt için rekabet avantajının da artmasını sağlamış olacaktır (Koçoğlu, 2013).

3. HEMŞİRELİKTE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

İnsanların hangi sektörde ne işle meşgul olunursa olunsun, takdir edilmek, saygı görmek, duygusal destek, toplum içinde sosyal statüye sahip olmak gibi karşılması gereken birtakım ihtiyaçlarının olduğu bilinmektedir. Hayatın çoğunluğunun çalışarak geçirildiği günümüzde, çalışılan yerde desteklendiğini hissetmek oldukça önemlidir. Destek algısı yüksek iş görenlerde rol içi ve rol dışı performansta yükselmeler, işe geç kalma, işten ayrılma, işi yavaşlatma gibi verim azaltan davranışlarda azalmalar, yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi hem çalışanlar hem de kurumlar açısından faydalı sonuçlar, kurumlarda algılanan örgütsel desteğin önemini ortaya koymaktadır (Üren, 2012; Giray ve Şahin, 2012).

Sağlık kurumları, toplum tarafından önemli kabul edilen, yoğun emeğin sarf edildiği kurumlardır. Bu önem, insan için kritik ve yaşamsal bir değer olan sağlık hizmeti üretmelerinden dolayıdır. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulan bu örgütlerin başarıya ulaşmasında ve amaçlarını yerine getirmesinde ise çalışanlarının önemi büyüktür. Bu nedenle özellikle bu organizasyonlarda, yöneticilerin çalışanlarına değer verdiğini göstermesi, onlara adil davranması, memnuniyetlerinin sağlanması önemlidir (Taşkaya ve Şahin, 2010).

Yoğun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, yapılan işin hata kabul etmemesi, motivasyon eksikliği gibi birçok sebeplerle hemşirelik mesleği, iş tatmininin düşük olduğu ve işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu mesleklerden birisidir (Karakuş, 2011). Sağlık organizasyonlarında kurumların, etkili ve güvenli bakım çıktısı hedeflerine ulaşabilmeleri için hemşirelerinin güvenini kazanması ve onları kurumda tutması oldukça önemlidir. Bu nedenle hemşirelerin ve diğer tüm çalışanların yöneticiye, meslektaşlarına ve kuruma olan güvenini artırmak, aynı kurumda çalışmaya devam etmelerini sağlamak ve kurumdan memnuniyetlerini artırmak için müdahalelere ihtiyaçları oldukları bilinmektedir (Basit ve Duygulu, 2018).

Hizmet kalitesinin topluma yansıtılmasında sağlık çalışanlarının önemli bir yeri vardır. Profesyonel sağlık çalışanlarının ve emeğin yoğun olduğu sağlık kurumlarında, sunulan bakım hizmetinin kalitesi bakımından hemşirelerin işlerinden tatmin olması, kurumsal bağlılıklarının güçlendirilmesi ve işgücü devir oranının düşük olması önem taşımaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin hem kurum hem de sağlık çalışanları için önemli yararlar sağladığı bilinmektedir (Rahaman, 2012). Sağlık kurumlarında oldukça fazla pozitif çıktıyla sonuçlanan algılanan örgütsel desteğin hemşirelerde; iş doyumunu (Burke, 2003; Mahmoud, 2008; Galletta ve ark., 2011; Chang, 2015; Abou Hashish, 2017), rol doyumunu (Patrick ve Laschinger, 2006) arttırdığı, bakım yeterliliği sağladığı (Galletta ve ark., 2011), stres faktörlerini azalttığı (Burke, 2003; Hautala ve ark., 2007) daha fazla iş güvenliği sağladığı (Burke ve Greenglass, 2001), örgütsel bağlılığı arttırdığı (Mahmoud, 2008; Chang, 2015; Abou Hashish, 2017), kuruma aidiyet (Chang, 2015) ve işe adanmışlık (Chang, 2014) sağladığı, tükenmişliği, işten ayrılma niyetini azalttığı (Galletta ve ark., 2011; Bobbio ve ark., 2012), kişisel ve iş durumu faktörlerini kontrol etme, yeniden yapılandırma girişimlerini arttırdığı (Burke ve Greenglass, 2001) bilinmektedir.

Sharma ve Dhar tarafından (2016) yapılan bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılığı arttırdığı ve duygusal bağlılığın, hemşirelerin iş performansını üzerinde güçlü bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Tayvan' da Chang (2014) tarafından, hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel desteğin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bakım kalitesi ve pozitif hasta sonuçları ile hemşirelerin iş memnuniyeti arasında ilişki olduğu, desteğin olmadığı durumlarda hemşirelerin iş doyumunda azalma ve devir hızında artma olduğu bilinmektedir (Yılmaz, 2016).

Literatürde yapılan bazı çalışmalarda hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin düşük olduğu saptanmıştır (Kwak ve ark., 2010; Bobbio ve ark., 2012; Robae ve ark., 2018). Hastanelerde destekleyici bir ortamın olmaması, iş çatışmalarına, iş memnuniyetsizliğine ve çalışanların kuruma olan güveninin azalmasına neden olmaktadır.

Labrague ve arkadaşları (2018) tarafından, hemşirelerde yapılan bir çalışma sonucuna göre devlete ait hastanelerde çalışan hemşirelerin, özel hastanelere kıyasla daha düşük düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları görülmüştür.

Sharif ve arkadaşlarının (2018), hemşirelerle yaptığı çalışmasında, hemşirelik bakım davranışlarının kaliteli olması, iş doyumunu ve psikolojik refah için örgütsel desteğin ve destekleyici bir uygulama ortamı oluşturmanın önemi vurgulanmaktadır. Örgütleri tarafından desteklenmediklerini düşünen hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin arttığı bilinmektedir (Jawahar ve Hemmasi, 2006; Anafarta, 2015).

Gillet ve arkadaşlarının (2013), çalışmasında, algılan örgütsel desteğin iş tatminiyle pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. ABD’de Filipova (2011) tarafından hemşireler üzerine yapılan araştırma, örgütsel desteğin çalışan hemşireleri elde tutma gibi olumlu sonuçlar üretmek için önemli bir araç olarak kullanılabilirliğini göstermektedir.

Örgütsel açıdan kurumların, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılıkla ilgili konular olan haksız çalışma koşulları, maaş eşitsizlikleri, çalışan desteği eksikliği gibi uygulamalarda hemşireleri desteklemesi ve adil olmaları gerektiği önerilmektedir (Mahmoud, 2008). Hemşirelerde örgütsel desteğin olumlu algılanması mevcut orta düzey yöneticilerin korunmasında ve gelecekte bu liderlerin yönetim pozisyonlarına çekilmesinde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir (Patrick ve Laschinger, 2006). Bu doğrultuda hemşire yöneticilerin mevcut eğilimler ve faktörlerden haberdar olmasının iş memnuniyetine dolayısıyla da örgütsel destek algısının artmasında yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kurumları tarafından desteklendiğini algılayan hemşireler işlerinden tatmin olacaklarından işlerinden ayrılmayı daha az düşünecek ve kurumu için gerektiğinde fedakarlık gösterebilecektir. Hastanelerin karar almaya katılma ve gelişim olanakları, örgütsel stratejiler oluşturmak, çalışanlarına bireysel destek sağlamak gibi insan kaynakları uygulamaları ile hemşirelerin çalışma şartlarını olumlu yönde etkileyecek yönetim programları düzenlemeleri gerektiği düşünülmektedir.

4. SONUÇ

Örgütsel sürdürülebilirliğin sağlanmasında önemli aktörler olarak görülen çalışanlarda örgütsel motive edicilerin, çalışan davranışlarını yönlendirdiği ve algılanan örgütsel desteğin bu bağlamda önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışan memnuniyetinin, hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti, firma karlılığı ile yakından ilişkili olduğu günümüzde organizasyonun sektördeki kaliteyi arttırabilmesi ve başarılı olabilmesinin iş memnuniyeti ve çalışanlarda örgütsel bağlılığı en yüksek seviyeye taşıyacak iş programlarına bağlı olduğu bilinmektedir. Çalışanların kendilerine değer verildiği, fikirlerinin ve mutluluklarının önemsendiği durumlarda algıları değişebilmekte ve algılar tutumları etkileyebileceği için, örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlarla sonuçlanması beklenmektedir. Çalışanların beklentisinin karşılanması anlamına gelen algılanan örgütsel desteğin günümüz şartlarında örgütler ve çalışanlar için giderek daha çok önem kazandığı düşünülmektedir. Örgütlerin sağladıkları desteğin, yasal zorunluluk olmaksızın gönüllü olarak yapıldığında çalışanlar için daha fazla anlam ifade ettiği bilinmektedir. Örgütsel destek teorisine göre, çalışanlar kuruluşlarının katkılarına ve refahlarına değer verdiği ölçüde küresel inançlar oluştururlar. Kuruluşlarını destekleyici olarak algılayan çalışanların, çalışma ortamlarını daha az tehdit edici olarak görmeleri, artan iş memnuniyeti, iş tatmini, iş doyumunu ve olumlu ruh hali, artan duygusal bağlılık ve performans gösterdikleri bilinmektedir. Memnuniyeti artmış çalışanların daha üretken, yaratıcı ve işverenlerine bağlı olma eğiliminde oldukları bilinmektedir. Özellikle sağlık hizmetinde,

çalışan memnuniyeti ile hasta memnuniyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğu bilinmektedir. Sağlık kurumlarında, hizmet sahasının çoğunluğunu oluşturan profesyonel meslek grubu olan hemşirelik mesleğinde iş tatmini, iş doyumunu, kurum bağlılığı, kariyer memnuniyeti, hasta güvenliği ve kaliteli sağlık bakım hizmeti sunumu için algılanan örgütsel destek oldukça önemlidir. Hemşirelerin iş doyumunu ve performansını artırmak, tükenmişlik seviyesini azaltmak için destekleyici ve adil bir çalışma ortamının oluşturulması ve geliştirmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship Between Ethical Work Climate and Nurses' Perception Of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction And Turnover İntent. *Nursing ethics*, 24(2), 151–166.

Ahmed, I., Nawaz, M. M., Iqbal, N., Ali, I., Shaukat, Z. and Usman, A. (2010). Effects Of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study Of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 70–80.

Aktürk, H. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin, Çalışanların Örgütsel Bağlılığı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Türkiye'de Ana-Akım Medya Çalışanları Üzerinde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141–170.

Allen, D., Shore, L.M. and Griffeth, R.W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in The Turnover Process". *Journal of Management*, 29(1), 99–118.

Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112–130.

Anomneze, E. A., Ugwu, D. I., Enwereuzor, I. K., Leonard, I. and Ugwu, L. I. (2016). Teachers' emotional labour and burnout: Does perceived organizational support matter? *Asian Social Science*, 12(2), 9- 22.

Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103–1108.

Bal Demirgöz M. ve Eren, H., (2015), Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50.

Basit, G. and Duygulu, S. (2018). Nurses' Organizational Trust and İntention To Continue Working At Hospitals İn Turkey. *Collegian*, 25(2), 163–169.

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

Bobbio, A., Bellan, M. and Manganelli, A.M.(2012). Empowering Leadership, Perceived Organizational Support, Trust and Job Burnout For Nurses: A Study İn An Italian General Hospital, *Health Care Manag Rev.* 37(1):77–87.

Burke, R. J. and Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring and Nursing Staff Well-Being: The Role Of Perceived Hospital and Union Support. *Anxiety, stress and coping*, 14(1), 93–115.

Burke, R. (2003). Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role Of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8/9), 129–157.

- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C. and 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.
- Chang, C. S. (2015). Moderating Effects Of Nurses' Organizational Support On The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal Of Nursing Research*, 37(6), 724–745.
- Chang, C. S. (2014). Moderating Effects of Nurses' Organizational Justice Between Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviors for Evidence-Based Practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 11(5), 332–340.
- Cho, Y. J. and Song, H. J. (2017). Determinants Of Turnover İntention Of Social Workers: Effects Of Emotional Labor and Organizational Trust. *Public Personnel Management*, 46(1), 41–65.
- Cook, K. S. and Rice, E. (2003). Social exchange theory. (J. Delamater, Dü.) *Handbook of Social Psychology*, 53–55.
- Coyle-Shapiro, J.A-M. and Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psycholog*, 90(4). 774–781.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C. and Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability and Perceptions Of Change-Related Uncertainty: Implications For Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Performance. *J Bus Psychol*, 29(2), 269–280.
- Demirel, E. T. ve Düşükcan, M. (2019). *Örgütsel Destek Üzerinden Psikolojik Sözleşmeyi Güçlendirmek*. Eğitim Yayınevi, Konya.
- Doğru, Ç. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin Bağlamsal Performansa Etkileri: Ankara'da Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). “Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J. ve Sucharski, I. L. (2004). Perceived organizational support. The employment relationship: Examining psychological and contextual perspective, 206–225.
- Eser, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 365–376.
- Filipova, A.A.(2011). Relationships Among Ethical Climates, Perceived Organizational Support, and İntent To Leave For Licensed Nurses İn Skilled Nursing Facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1) ,144–66.
- Foley, S. Hang-yue, N. and Liu, S. (2005). “The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong”, *Asia Pacific Journal of Management*, 22(3), 237-256.
- Galletta, M., Portoghese, I., Penna, M. P., Battistelli, A. and Saiani, L. (2011). Turnover İntention Among Italian Nurses: The Moderating Roles Of Supervisor Support and Organizational Support. *Nursing & Health Sciences*, 13(2), 184-191.
- Gigliotti, R., Vardaman, J., Marshall, D. R. and Gonzalez, K. (2019). The Role Of Perceived Organizational Support İn İndividual Change Readiness. *Journal of Change Management*, 19(2), 86-100.

- Gillet, N., Huart, I., Colombat, P. and Fouquereau, E. (2013). Perceived Organizational Support, Motivation and Engagement Among Police Officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 44(1), 46-55.
- Giray, M. D. ve Şahin, D. N. (2012). “Algılanan Örgütsel, Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Gouldner, Alvin W. (1960) “The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement.” *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.
- Gökpınar, G.(2014) .İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hautala, K. T., Saylor, C. R. and O'Leary-Kelley, C. (2007). Nurses' Perceptions Of Stress and Support İn The Preceptor Role. *Journal for Nurses in Professional Development*, 23(2), 64-70.
- Ingram, J. R. and Lee, S. U. (2015). The Effect Of First-Line Supervision On Patrol Officer Job Satisfaction. *Police Quarterly*, 18(2), 193–219.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 180-193.
- Jawahar, I. M. and Hemması, P.(2006). Perceived Organizational Support For Women's advancement and Turnover İntentions, *Women İn Management Review*, 21(8), 643 – 661.
- Kaplan, M. ve Öğüt A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Karaaliğlu, Z.F.(2019). Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü, *Doktora Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakuş H., 2011, Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 46-57.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Kısa, A. (2002). Sağlık Kurumları Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Kwak, C., Chung, B.Y., Xu, Y. and Eun-Jung, C.(2010). Relationship Of Job Satisfaction With Perceived Organizational Support and Quality Of Care Among South Korean Nurses: A Questionnaire Survey. *Int J Nurs Stud*. 47(10), 1292–1298.
- Koçoğlu, M. (2013). Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Otomotiv sektöründe bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-20.
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P. and Tsaras, K. (2018). Perceptions Of Organizational Support and İts İmpact On Nurses' Job Outcomes. In *Nursing Forum* 53(3), 339-347.
- Liu, Y. (2009). Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behavior. The Mediating Role Of Affective Commitment Towards The Parent Company. *Personnel Review*, 38(3), 307-319.
- Loi, R., Hang-Yue, N. and Foley, S. (2006). “Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention To Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101–120.

- 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.
- Nayır, F. ve Taşkın, P. (2017). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Destek Algısı İle İnisiatif Alma Davranışı Arasındaki İlişki”, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 1319-1356.
- Ng, C. and Sarris, A. (2009). Distinguishing Between The Effect Of Perceived Organisational Support And Person–Organisation Fit On Work Outcomes. *The Australian and New Zealand Journal Of Organisational Psychology* (2), 1-9.
- Özdemir, A. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 238-250.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özek, B. Y. (2016), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkan, Ş.(2018). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkinin Hemşireler Açısından İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Pahlevan, Sharif, S., Ahadzadeh, A. S. and Sharif Nia, H. (2018). Mediating Role Of Psychological Well-Being In The Relationship Between Organizational Support and Nurses’ Outcomes: A Cross-Sectional Study. *Journal Of Advanced Nursing*, 74(4), 887-899.
- Paillé,P. and Boiral, O.(2013). Pro-Environmental Behavior at Work: Construct Validity and Determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118-128.
- Patrick, A. and Laschinger, H. K. S. (2006). The Effect Of Structural Empowerment and Perceived Organizational Support On Middle Level Nurse Managers’ Role Satisfaction. *Journal Of Nursing Management*, 14(1), 13-22.
- Rahaman H. M. S. (2012). “Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, And Job Satisfaction Among School Teachers: Comparing Public and Private Sectors In Bangladesh”, *South Asian Journal of Management*, 19(3), 1-18.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). “Perceived Organizational Support: A Review of The Literature”. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Ring, J.K. (2011). The Effect Of Perceived Organizational Support and Safety Climate On Voluntary Turnover In The Transportation Industry. *International Journal Of Business Research and Management*, 1(3), 156-168.
- Robaee, N., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ashktorab, T., Baghestani, A., and Barkhordari-Sharifabad, M. (2018). Perceived Organizational Support and Moral Distress Among Nurses. *BMC Nursing*, 17(2), 1-7
- Selçuk, G. (2003). Örgütsel Desteğin Çalışanların İş ile İlgili Tutumlarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Shah, M. and Asad, M. (2018). Effect Of Motivation On Employee Retention: Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(2), 511-520.

- Sharma, J. and Dhar, R. L. (2016). Factors Influencing Job Performance Of Nursing Staff: Mediating Role Of Affective Commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182.
- Stamper, C.L. and Johlke, M.C.(2003). The Impact Of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Boundary Spanner Role Stress And Work Outcomes. *Journal of Management*, 29(4),569-588.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-138.
- Taşkaya S. ve Şahin B. (2010) “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-113.
- Thevanes, N. and Saranraj, Y. (2018). The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 6(2), 1-8.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-2
- Üren, S. G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği”. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1), 29-52.
- Warren, J.A. ve Johnson, P.J. (1995). The Impact of Workplace Support on Work-Family Role Strain, Family Relations, 44(2), 163-169.
- Yılmaz, A. (2016). Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, A.(2016). Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H. ve Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 26(7), 4483–4504.
- Yirci, R.(2014). Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması. (Yayımlanmış Doktora Tezi) Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Zheng, J. and Wu, G. (2018). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support and Professional Commitment: A Mediation Mechanism for Chinese Project Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 344, 1-23.
- Zumrah, A.R. and Boyle, S.(2015). The Effects of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction on Transfer of Training. *Personnel Review*, 44(2), 236-254.

