

**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE HEMŞİRELERİN**  
**İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN**  
**BELİRLENMESİ**

Derya CORA KADIOĞLU

YÜKSEK LİSANS

2021-ANTALYA

**T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE HEMŞİRELERİN  
İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
BELİRLENMESİ**

Derya CORA KADIOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN  
Dr.Öğr.Ü. Nezaket YILDIRIM**

“Kaynakça gösterilerek tezimden yararlanılabilir”

2021-ANTALYA

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne;**

Bu çalışma jürimiz tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. .../...../.....

İmza

Tez Danışmanı : .....  
(Ünvanı, Adı Soyadı)  
(Üniversite)

Üye : .....  
(Ünvanı, Adı Soyadı)  
(Üniversite)

Üye : .....  
(Ünvanı, Adı Soyadı)  
(Üniversite)

Üye : .....  
(Ünvanı, Adı Soyadı)  
(Üniversite)

Üye : .....  
(Ünvanı, Adı Soyadı)  
(Üniversite)

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Enstitü

Müdürü

## ETİK BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı beyan ederim.

Öğrenci

Derya CORA KADIOĞLU

İmza

Tez Danışmanı

Dr.Öğr.Ü.Nezaket YILDIRIM

İmza

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince desteğini esirgemedен bilgi ve tecrübelerini paylaşan, deneyimleri ile yoluma ışık tutan değerli hocam Dr.Öğr.Üyesi  
Nezaket YILDIRIM'a,

Yüksek lisans derslerim aşamasında, mesleki bilgilerinden ve hayat tecrübelerinden  
faydalandığım değerli hocam Doç.Dr.Filiz KANTEK'e,

Araştırmamın yapılmasına izin veren kurumlara ve araştırmaya katılarak destek veren  
tüm meslektaşlarıma,

Hayatımdaki en büyük destekçim, yol gösterenim ve elleri ile kalplerini her zaman  
yanımda hissettiğim canım annem ve babama,

Her türlü desteği sağlayan, eğitim hayatımda sabır ve emeği ile her daim yanımda olan  
eşim Kaan KADIOĞLU'na ve en değerli varlıklarım olan kızlarım Deniz'im ve  
Doğa'ma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

## ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmada, algılanan örgütsel destek ile hemşirelerin işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Bu çalışma Antalya ilinde hizmet veren 17 özel hastaneden izin verilen dört kurumda çalışan toplam 292 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Shapiro Wilks Testi ve Spearman korelasyon analizleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin algılanan örgütsel destek puan ortalamaları  $3.72\pm 0.72$  olarak tespit edildi. Hemşirelerin işten ayrılma eğilimi puan ortalamaları  $6.6\pm 3.2$  olarak bulundu. Algılanan örgütsel destek puanı ile işten ayrılma eğilimi puanı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptandı.

**Sonuç:** Çalışmamızın sonucunda hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ve işten ayrılma eğilimi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, algılanan örgütsel desteğin arttıkça işten ayrılma eğilimlerinin azaldığını ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** algılanan örgütsel destek, hemşire, işten ayrılma eğilimi

## ABSTRACT

**Objective:** This study aimed to determine the relationship between perceived organizational support and nurses' intention to leave the job.

**Method:** The study was conducted with a total of 292 nurses working in four participating institutions from among the 17 private hospitals serving Antalya. Data were collected using a personal information form, the Perceived Organizational Support Scale and the Tendency to Leave Work Scale. Descriptive statisticals, Shapiro-Wilk Test and Spearman correlation analysis were used to evaluate the data.

**Results:** The nurses' mean score for perceived organizational support was  $3.72 \pm 0.72$  and their mean intention to quit score was  $6.6 \pm 3.2$ . There was a moderately strong, statistically significant negative correlation between perceived organizational support score and intention to quit score.

**Conclusion:** The results of our study demonstrated a significant inverse relationship between nurses' perceived level of organizational support and their intention to leave the job.

**Keywords:** Nurse, perceived organizational support, tendency to leave work scale

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	iii
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	v
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	vi
<b>SİMGELEr ve KISALTMALAR</b> .....	vii
	i
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırma Soruları.....	2
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>4</b>
2.1. Örgütsel Destek Kavramı.....	4
2.2. Algılanan Örgütsel Destek ve Açıklayan Kuramlar.....	5
2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri.....	8
2.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	9
2.5. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek.....	13
2.6. İşten Ayrılma Eğilimi Kavramı.....	14
2.7. İşten Ayrılma Eğilimine Etki Eden Faktörler.....	16
2.8. Hemşirelerde İşten Ayrılma Eğilimi.....	20
2.9. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki	22
<b>3. GEREÇ ve YÖNTEM</b> .....	<b>24</b>
3.1. Araştırmanın Şekli.....	24
3.2. Araştırmanın Yeri ve Örneklemi.....	24
3.3. Araştırma Kapsamına Alınma Kriterleri.....	24
3.4. Araştırmanın Etiği.....	24
3.5. Araştırmada Kullanılacak Veri Toplama Araçları.....	24
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	25



3.5.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	25
3.5.3. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği.....	25
3.6. Verilerin Toplanması.....	26
3.7. Verilerin Analizi.....	26
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	26
3.9. Araştırmanın Güçlükleri.....	27
<b>4.BULGULAR.....</b>	<b>28</b>
<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>31</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>35</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>36</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>54</b>
<b>EK-1. Etik Kurul Onayı</b>	<b>54</b>
<b>EK-2. Özel Olimpos Hastanesi Yazılı İzin Yazısı</b>	<b>55</b>
<b>EK-3. Antalya Memorial Hastanesi Yazılı İzin Yazısı</b>	<b>56</b>
<b>EK-4. Özel Medstar Hastanesi Yazılı İzin Yazısı</b>	<b>57</b>
<b>EK-5. Özel Şelale Termesos Hastanesi Yazılı İzin Yazısı</b>	<b>58</b>
<b>EK-6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Kullanım İzni Yazısı</b>	<b>59</b>
<b>EK-7. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Kullanım İzni Yazısı</b>	<b>60</b>
<b>EK-8. Kişisel Bilgi Formu</b>	<b>61</b>
<b>EK-9. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği</b>	<b>63</b>
<b>EK-10. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği</b>	<b>64</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>65</b>

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 4.1. Sosyo-demografik özellikler	28
Tablo 4.2. Katılımcıların mesleki özellikler	29
Tablo 4.3. Hemşirelerin algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma eğilimi puan ortalamaları	30
Tablo 4.4. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi ölçek puanları arasındaki ilişki	30

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri	8
Şekil 2. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	10
Şekil 3. Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimlerinin Kavramsal Çerçevesi	22

## SİMGELER ve KISALTMALAR

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

AÖDÖ: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

İAE: İşten Ayrılma Eğilimi

İAEÖ: İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

# 1. GİRİŞ

## 1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Modern insan kaynakları ve örgüt yönetimlerinin insan unsurunu kurumun işleyişinde merkeze aldığı görülmektedir. Bu kurumların, diğer kurumlar ile rekabetindeki en önemli gücü çalışanlarıdır. Kurumların faaliyetlerini etkili ve verimli bir şekilde sürdürebilmesi için çalışanlarına destek olmaları gerekmektedir. Kurumların çalışanlarını desteklemesi; duygusal bağlılıklarını ve kendilerini örgüte ait hissetmesini sağlamaları, çalışanların iş performansı ve iş doyumunu artırıp, işe devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını düşürmede oldukça etkilidir. Örgütsel destek, çalışanın örgütten gördüğü olumlu davranışlar ya da katkılarla ilişkilendirilen bir kavramdır (Nayır, 2013; Çalışkan ve Pekkan, 2017). Başka bir ifadeyle; “örgütün çalışanlarını dikkate alması ve onların mutluluklarını arttırması” durumunu ifade eder (Eisenberger ve ark., 1986). Örgütsel destek, “çalışanın örgütüne sağladığı katkı sonucunda, örgütün çalışana verdiği destek, gösterdiği ilgi ve bağlılık sonucunda duyulan işgören inancını yansıtmaktadır.” (Eisenberger ve ark., 1990). Algılanan örgütsel destek ise, çalışanların kurumları ile yapmış olduğu psikolojik bir sözleşme durumudur (Aselage ve Eisenberger, 2003). Kurumlar, çalışanların fikirlerini önemseyerek, eleştirilerini dikkate alarak ve karar verme süreçlerine dahil ederek çalışanlarının örgüte aidiyet duygusu geliştirmelerini ve kendilerini güvende hissetmelerini sağlarlar (Özdevecioğlu, 2003; Nayır, 2013; Aydın, 2018). Kurumların, hedeflerine ulaşmak için çalışanlarının daha fazla örgütsel destek hissetmelerini sağlayacak planlamalar yapmaları oldukça önemlidir. Planlamalarında öncelikle iş güvencesi sağlama, adaletli davranma, saygı gösterme, gereksinimleri karşılama, ödüllendirme, onaylama, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alma ve en önemlisi de çalışanlarını önemseydiğini ve değer verdiğini hissettirecek stratejileri belirlemelidirler (Eisenberge ve ark., 1986; Özdevecioğlu 2003; Nayır, 2013; Tüzün, 2014). Kurumlar bu planlamalar ve çalışanlarına sunacakları sosyal imkanlar ile onların işten ayrılma oranlarını azaltabilirler.

İşten ayrılma eğilimi, algılanan örgütsel desteğin ilişkilendirildiği birçok önemli değişkenden biri olarak dikkat çekmektedir. İşten ayrılma; çalışanın mevcut pozisyonundan gönüllü olarak ayrılmasını içeren çok aşamalı bir süreç olarak tanımlanabilir (Takase, 2010). Örgütün desteğini her zaman yanında hisseden çalışanlar, yüksek güven ortamı içinde işlerine daha fazla bağlanmakta ve kurumdan ayrılmayı düşünmemektedirler (Akkoç ve ark., 2012). Kurumlarda devir hızında artış, yetenek kaybı, yeni işe alım için kaynak harcanması, eğitim harcamaları ile ciddi bir zaman kaybı olmaktadır (Morrison, 2014). Bu sebeple kurumlar özellikle nitelikli, performansı yüksek, tecrübeli ve özverili çalışanlarının kurumda kalmalarını sağlamaları önem taşımaktadır (Cıranoglu, 2020).

Hemşirelerin işten ayrılmaları sağlık kurumlarının sık karşılaştığı bir sorun olarak görülmektedir. Bu sorun hastaların gereksinimlerinin karşılanmasında ve kaliteli hemşirelik bakımının sağlanmasında olumsuz etkilere yol açmaktadır (Al Zamel ve ark., 2020). Kurumların, kurumdan ayrılma oranlarının azaltılması için bununla ilişkili faktörlerin incelenmesi önemlidir. Bu nedenle, hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile hemşire sayısındaki azlığın ana sebeplerinden biri olan işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara gereksinim bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin saptanması ve algılanan örgütsel desteğin artırılması için stratejilerin geliştirilmesinde kurumlara ve yöneticilere yol gösterici olması, çalışan ve kurumsal düzeyde faydalar sağlaması beklenmektedir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Tanımlayıcı ve ilişkisel olarak gerçekleştirilen çalışmanın amacı, algılanan örgütsel destek ile hemşirelerin işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

## **1.3. Araştırma soruları:**

- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi nedir?

- Hemşirelerin işten ayrılma eğilimi d¼zeyi nedir?
- Hemşirelerin algıladıkları örg¼tsel destek ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel destek, örgütün çalışanların refahını, mutluluğunu önemsemesi ve çalışanların kuruma verdiği emeğe değer verilmesi durumunu ve inançlarını ifade eder (Eisenberger ve ark., 1986). Çalışanlar çalıştıkları kurum içerisinde destek almaya ihtiyaç duyarlar. Kurumlar artan rekabet şartlarında başarıya ulaşmak için, çalışanların mutluluğunu kurumun amaçları ile birlikte ele alırlar (Özkan, 2018). Örgütsel destek, günümüzde çalışanların en önemli haklarından biri olmaya adaydır. Çalışanlar kurumda çalıştıkları sürece, örgüt tarafından gördükleri ve hissettikleri olumlu davranışlar ile örgütsel destek algısını geliştirirler (Okul, 2021). İnsan kaynakları süreçlerinin önemine varmış olan kurumlarda, çalışanlar örgütsel destek bilincine ulaşabilmektedir (Şanlı, 2016). İnsan kaynakları yönetiminin çalışanların saygı duyulma, değer verilme, onaylanma gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılanması, onların örgütsel desteği hissetmelerinde önemli bir yere sahiptir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Özdemir, 2010). Çalışanlarını destekleyen bir kurum ve yönetimde bazı temel özellikler bulunması gerekmektedir. Bunlar, çalışanların görüş, dilek ve önerilerini önemseme, uygun çalışma şartlarını ve ortamını sağlama, kariyer planlamalarına olanak sağlama, etkili iletişimi kurum kültürü olarak kullanma, çalışanların motivasyonunu yükseltmeye yönelik planlamalar ve aktiviteler yapma, ödüllendirme ve takdir etme mekanizmalarını kullanma olarak sıralanabilir (Başgüt, 2019; Aydemir, 2021). Tüm bu özellikler arasında çalışanlara eşit haklar tanıma ve adaletli davranmak da oldukça önemlidir (Özdevecioğlu, 2003). Burada önemli olan çalışanların kurumun sunduğu bu destekleri nasıl yorumlayarak algıladığıdır. Kurum ve çalışan arasında oluşan bu destek süreci çalışan tarafından algılanan örgütsel destek kavramı olarak açıklanmaktadır.



## 2.2. Algılanan Örgütsel Destek ve Açıklayan Kuramlar

Algılanan örgütsel destek, çalışanların kendilerini güvende ve çalıştıkları kurumun varlığını, desteğini arkalarında olduğunu hissetmesidir (Özdevecioğlu, 2003). Başka bir ifadeyle, çalışanın örgüte kattıklarının farkında olunması ve çalışanın mutluluğunun gözetilmesinin derecesine bağlı olarak, çalışan tarafından geliştirilen algı olarak tanımlanmaktadır (Ring, 2011). Kurumlar, çalışanların fikirlerini önemseyerek, eleştirilerini dikkate alarak ve karar verme sürecine dahil ederek çalışanlarının örgüte aidiyet duygusu geliştirmelerini sağlarlar (Nayır, 2013; Aydın, 2018; Şen, 2018). Kurumlar hedeflerine ulaşmak için çalışanlarının örgütsel destek hissetmelerini sağlamalı ve bu desteği arttırmaya yönelik çalışmalarda bulunmalıdır. Bu çalışmalar sırasında, çalışanlarının işe bağlılıklarını geliştirmeli ve iş tatmini olanaklarını sağlamalıdır (Côté ve ark., 2021). Çalışanlarını desteklemeyen ve bu konuda çalışan algısını güçlendirmeyen yöneticiler, kurumu istenilen başarı düzeyine ulaştırmada sorun yaşayabilirler (Sönmez, 2020). Çalışanlar kurumlarının desteğini hissettiklerinde olumlu bir algı geliştirirler ve çalışma süreçlerinde bu algıya yönelik davranış sergilerler (Demir, 2020). Örgütsel destek kavramı çeşitli kuramlar ile açıklanabilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerini Sosyal Değişim Kuramı, Karşılıklılık Norm Kuramı, Örgütsel Destek Kuramı, Lider-Üye Etkileşimi Kuramı ve ERG Kuramı oluşturmaktadır.

### Sosyal Değişim Kuramı

Algılanan örgütsel destek kavramının temeli sosyal değişim kuramına dayanmaktadır. Kurumlar çalışanlarını desteklediklerinde, çalışanlar buna karşılık olarak yüksek iş performansı sergilerler (Eisenberger ve ark., 1990). Çalışan ve kurumların arasındaki bu karşılıklı beklentiler ve ilişkiler sosyal değişim olarak adlandırılmaktadır (Şanlı, 2016). Kuram, sosyologlar Blau, Emerson ve Homan ile sosyal psikologlar Thibaut ve Kelley tarafından geliştirilmiştir. Çalışanlar kurumları tarafından desteklendiklerinde, kurumlarına karşı yükümlülük hissederek buna karşılık vermek isterler (Blau, 1964; Eisenberger ve ark., 1990). Yani kendilerine yapılan iyiliğe iyilik yaparak cevap verirler.

Kurumlar çalışanlarını destekleyerek, düşüncelerini önemseyerek, dilek ve önerilerini dikkate alarak, performansları ile işleri dışında gösterdikleri emeği farkederek iyilik yapabilirler (Doğru, 2019).

### **Örgütsel Destek Kuramı**

Örgütsel destek kuramı, kurum ve çalışan ilişkilerini sosyal değişim kuramına dayandırarak açıklamaktadır. Kuram Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa tarafından 1986'ta geliştirilmiştir. Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel destek sonucu oluşan psikolojik süreci ele almaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Karaalioğlu, 2019). İlk olarak algılanan örgütsel destek, kurumun refahını isteme ve kurumun amaç ve hedeflerine erişebilmesine destek olma gibi konularda mesuliyet duygusu hissettirmelidir (Eisenberger ve ark., 1997). Bu durum karşılıklılık kuramına dayanarak açıklanabilmektedir. İkinci olarak çalışanlar kurumlarından algıladıkları desteğe dayalı olarak onaylanma, kabul görme gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını tamamlamakta, kurum yapısındaki rol ve üyeliklerini kendi sosyal kimlikleri ile birleştirmektedirler (Eisenberger ve ark., 1986). Üçüncü olarak örgütsel destek çalışanların, gösterdikleri yüksek iş performanslarının ödüllendirileceğine dair fikirlerini güçlendirmektedir. Bu süreç kurum için örgütsel bağlılık, düşük oranda işten ayrılma ve performans artışı; çalışan için iş doyumunu ve pozitif ruh hali gibi sonuçları doğurmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Aselage ve Eisenberger, 2003).

### **Karşılıklılık Norm Kuramı**

Karşılıklılık yaklaşımı sosyal değişim kuramı ile benzerlik taşır. Karşılıklılık değişim modeli, çalışanların kurum tarafından sunulan olumlu davranışlara cevap olarak olumlu davranışlar göstermesi olarak açıklanır (Eisenberger ve ark., 1997). Kaya (2012) yaptığı çalışmada, Gouldner (1960)'ın kuramın birbiri ile ilişki içerisinde olduğu iki maddeyi;

- İnsanların yardımlarına yardım ile cevap verilmelidir.

- İnsanlar, kendilerine yapılan yardımları düşünerek bu insanları incitmemeliler olarak sıralamıştır (Kaya, 2012).

Buna göre örgütsel desteği yüksek düzeyde algılayan çalışanlar, bu desteğe cevap vermek için kurumun hedeflere ulaşması yolunda yardım etme zorunluluğu hisseder (Alıcı, 2020).

### **Lider-Üye Etkileşimi Kuramı**

İlk olarak Dansereau, Graen ve Haga tarafından geliştirilen lider-üye etkileşim kuramı, lider ve takipçileri arasındaki karşılıklı etkileşim sürecini ele alır. Çalışanlarını desteklemeyen ve algılanan örgütsel destek düzeyini yükseltmeyen yöneticiler, kurumun hedeflerine ulaşım yolunda arzuladıkları başarı seviyesine ulaşmada problem yaşayabilirler (Sönmez, 2020). Çalışanların, kurumu temsil eden liderleri ile olan pozitif ilişkisinin, algılanan örgütsel destek algısını arttırması olasıdır. Çalışanlar liderleri ile gösterdikleri çift yönlü pozitif etkileşime dayanarak, kurumda gösterdikleri performanslarına ödüllendirme ile cevap beklerler (Asale ve Eisenberger, 2003). Bu nedenle lider-üye etkileşimi, algılanan örgütsel desteğe katkı sağlayabildiği gibi algılanan örgütsel desteğin de lider-üye etkileşimine katkı sağladığı söylenebilir (Fındık, 2011). Literatürde yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Wayne, 1997; Kraimer ve Wayne, 2004; Kaplan, 2010).

### **ERG Kuramı**

ERG Kuramı, Clayton Alderfer tarafından Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinden esinlenerek geliştirilmiştir. ERG kuramında en önemli nokta, kurum içerisinde çalışanların ihtiyaçlarının etkili iletişim ve ilişkinin kurulması ile sağlanmasıdır (Şanlı, 2016). Çalışanların, liderleri ile ilişkisinin nitelikli olmasıyla iş yerindeki

memnuniyetleri artar ve örgütün kendi iyiliğini önemseydiğini düşünür (Şanlı, 2016; Liu ve ark., 2018).

### 2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerini etkileyen maddi ve manevi birçok etken vardır. Algılanan örgütsel destek düzeyini etkileyen öncülleri Rhoades ve Eisenberger (2002) örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödül ve iş olanakları olmak üzere üç ana başlık altında gruplandırmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu bölümde algılanan örgütsel destek öncüllerinin gruplandırıldığı ana başlıklar incelenmiştir.

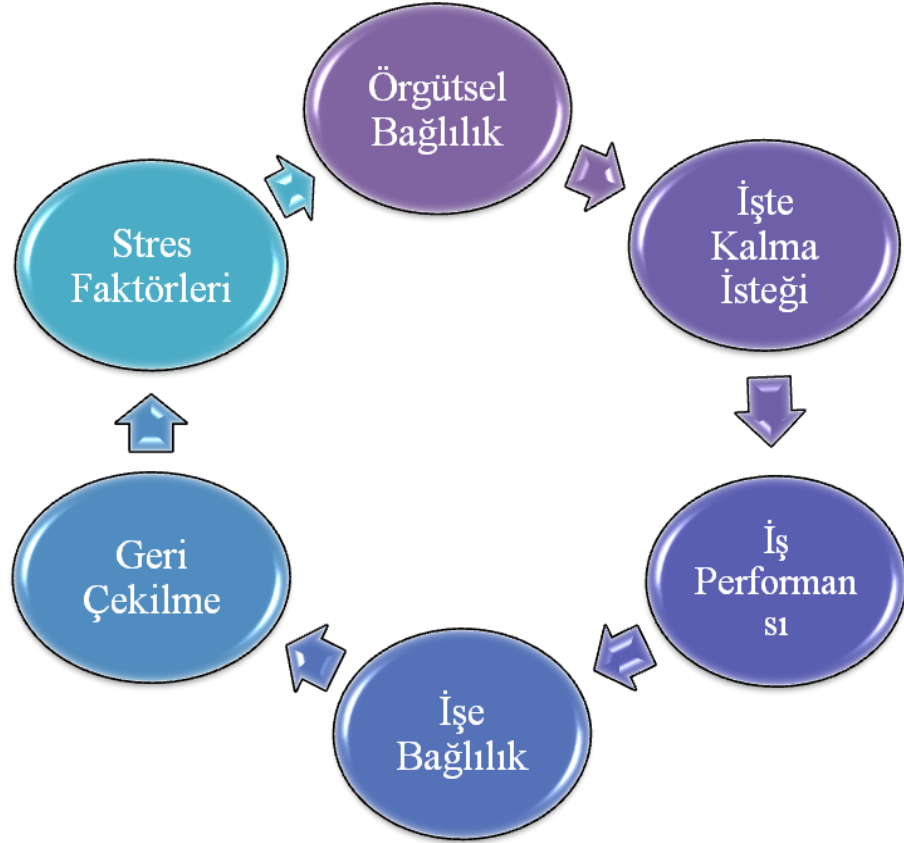


Şekil 1. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

## 2.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları, çalışanların kurumlarının kendileri için yaptıklarını nasıl algıladıkları ve bu algının kurumlara pozitif veya negatif yansıması olarak tanımlanabilir. Çalışanları desteleyerek, iyiliğini düşünen ve yanında olduğunu hissettiren kurumlar, algılanan örgütsel destek düzeyini artırmakta önemli yol almış olurlar. Çalışanlar kendileri için yapılan bu davranışları anlayarak önemsendiklerini fark ederler ve yüksek performans sağlamaya yönelik daha etkili ve verimli çalışırlar (Türe ve Yıldırım, 2018). Bu durumda, algılanan örgütsel desteğin çalışan-kurum arası etkileşimin kalitesini de artırdığı söylenebilir.

Eisenberger ve arkadaşları (2002)'nin yaptığı çalışmada algılanan örgütsel desteğin psikolojik yönüne yer verilmiştir. Psikolojik sonuçlar olarak zorunluluk duygusu, ödül beklentisi, stresin azalması ile örgütsel vatandaşlık duygusunun arttığı belirlenmiştir (Eisenberger ve ark., 2002). Ayrıca yapılan başka bir çalışmada ise algılanan örgütsel destek algısı ile çalışanın örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş doyumunun arttığı, işe devamsızlık, geç kalma ve işten ayrılma gibi davranış ve buna yönelik eğilimleri azalttığı görülmüştür (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel desteğin sonuçlarını, örgütsel bağlılık, işte kalma niyeti, iş performansı, işe katılım, geri çekilme ve stres faktörleri oluşturmaktadır.



Şekil 2. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

- **Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık kavramı ile ilişkili olan, algılanan örgütsel desteğin önemli sonuç değişkenleri arasında yer alır. Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumun hedef ve değerlerini benimsemesi, bu hedefler doğrultusunda özveri ile çalışarak kuruma aidiyet duygusu geliştirmesi ve bir aile üyesi gibi hissetmesi olarak da tanımlanabilir (Durna ve Eren, 2002; Özdevecioğlu, 2003). Kurumlar özellikle özel eğitim, bilgi, beceri ve yetenek gerektiren işlerdeki çalışanların kuruma olan bağlılıklarını sağlamalıdır (Özdevecioğlu, 2003). Meyer ve Allen (1991)'in yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta ele alınmıştır (Meyer ve Allen, 1991).

**Duygusal bağıllık:** Çalışanın kurumun amaç, hedef ve değerlerini benimseyerek çalışmasıdır. Bu güçlü bağıllık duygusu ile çalışan kendi isteklerini öteleyerek, daha özverili çalışma arzusu duyar (Karaca, 2020). Bu durum, örgütte kalmaya yönelik duyulan istek olarak açıklanabilir.

**Devam bağıllığı:** Çalışanlar kurumda çalıştıkları sürece bir takım maddi ve manevi olanaklara sahip olurlar. Performanslarının karşılığında aldıkları maaş, terfi, kariyer ve fırsatlarının yanı sıra sosyal imkanlar ile sosyal statü edinirler. Çalışanlar elde ettikleri bu kazançları kaybetmemek için örgüte olan bağıllıklarını sürdürme isteği duyabilir (Eren, 2017).

**Normatif bağıllık:** Çalışanların iş ahlakı ve etik ilkeler çerçevesinde kendilerine yapılan iyiliğe karşı minnettarlık duygusu hissetmesi ve kurumda kalmaya devam etmesidir. Bu bağlamda, çalışanların zor durumunda kendilerini işe aldıkları için örgütlerinde kaldıkları bilinmektedir (Bozan, 2020; Özdemir ve İpek, 2020).

- **İşte Kalma Niyeti**

Çalışanların kurumlarından bireysel olarak ayrılmayı düşünmeleri ve bunu gerçekleştirmek üzere davranışlar sergilemeleri işten ayrılma olarak tanımlanır (Mobley, 1977). Kurumlarda örgütsel bağıllık ve iş memnuniyeti faktörlerinin yüksek olması, stres, tükenmişlik ve olumsuz yönetici tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi bulunmaktadır (Labrague ve ark., 2017).

- **İş Performansı**

Algılanan örgütsel desteğin önemli sonuçlarından birisi de iş performansında artışa sebep olmasıdır. Performans, çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerini etkin şekilde kullanarak, örgütün hedeflerini ne derecede gerçekleştirdiğinin ölçülebilir bir göstergesidir (Rotundo ve Sackett, 2002; Tutar ve Altınöz, 2010). Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların rutin çalışma düzenlerinde performanslarının artmasını ve önceden belirlenmiş olan hedef göstergelerinin aşılmasını sağladığı görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010; Shabbie ve ark., 2021). Çalışanlar gösterdikleri yüksek performans ile

kurum tarafından ödüllendirilme beklentisi geliştirirler. Çalışanlar ödüllendirilme ile artan performanslarını, kurumun yararı için üstün çaba göstererek harcarlar. Ayrıca kurumun yararına özveriyle çalışarak, görev tanımlarının dışında verilen görevleri de yaptıkları görülmüştür (Wayne ve ark., 2002; Anık, 2020).

- **İşe Katılım**

İşe katılım, çalışanın işinin gerekliliklerinin bilincinde olarak, yapması gerekenleri gerçekleştirilmesi ve işiyle ilgilenmesi olarak tanımlanabilir (Kaya, 2012). Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyiyle olumlu pozitif yönde bir ilişkisi bulunur (Eisenberger ve ark., 2001). Çalışanların işlerine yeterli ilgiyi göstermeleri ve işleri ile özdeşleşme sağlamaları ile performanslarında artış görülmektedir. Kurumlar çalışanlarının algılanan örgütsel destek düzeylerini arttırarak işe daha etkin katılımlarını sağlayabilirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

- **Geri Çekilme**

Geri çekilme davranışı, çalışanların kurumlarında göstermiş oldukları etkin katılımların azalmasını ifade eder. Algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, işe geç kalma ve işe katılımda isteksizlik gibi kavramlar üzerinde etkilidir (Eisenberger ve ark., 1986). Çalışanların kurumlarında algıladıkları düşük örgütsel desteğe cevap olarak, kuruma aidiyet duygusu azalmakta, işe katılmama ve işe geç kalma davranışı sergilemektedirler. Bu duruma bağlı olarak çalışanların örgütsel bağlılığı azaldığı için geri çekilme davranışı göstermektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

- **Stres**

Algılanan örgütsel destek ile çalışanların sosyo duygusal ihtiyaçları karşılanarak, iş yükünün artışına bağlı zorlanma ve iş stresinin azaltılması sağlanabilir. Aynı zamanda algılanan örgütsel destek ile çalışanların yorgunluk, tükenmişlik, anksiyete ve baş ağrısı



gibi problemleri engellenebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Kurumlar çalışanlarının psikosomatik reaksiyonlar ve iş yeri stresi yaşadıkları anlarda, maddi ve duygusal ihtiyaçlarını karşılayarak bu olumsuz etkenleri azaltmalıdır (Turunç ve Çelik, 2010; Özer, 2019).

## **2.5. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek**

Algılanan örgütsel destek kavramı 2003 yılından bu yana Türkiye’de farklı sektörlerde çalışılan bir konudur. Hemşirelik alanında yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmekle birlikte, son yıllarda konu ile ilgili yapılan çalışma sayısının arttığı görülmektedir. Ülkemizde algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilerek hemşirelik mesleği için uyarlanmıştır (Türe ve Yıldırım, 2018). Terzi ve Polat (2020)’ın hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyleri düşük bulunmuş; kurumda ve meslekte çalışma süresi, görev yeri ve statülerinin algılanan örgütsel düzeyi etkilediği belirtilmiştir (Terzi ve Polat, 2020). Hemşirelikte örgütsel destek kavramının, hasta bakım kalitesinin sonuçlarını da etkilediği bilinmektedir (Türe ve Yılmaz, 2016; Terzi ve Bolat, 2020). Hemşirelerin işlerinde deneyim kazanarak kaliteli hemşirelik bakımı sunmaları iş tatmini sağlamaktadır. Kurumlar bunu destekleyerek hemşirelerin işlerini severek yapmalarını sağlayarak, işten ayrılma oranlarını önemli ölçüde azaltacaktır (Anafarta, 2014; Rahaman, 2016).

Hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini belirlemesi, bu konuyla ilgili olan iş doyumu, iş performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık vb. konularda öngörülebilir bulunabilmeleri açısından önemlidir (Türe ve Yıldırım, 2018). Algılanan örgütsel desteğin liderlik ile ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Tüzün (2014) algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerine etkisini incelemiştir. Çalışmada, 36 yaş ve üzeri, 0-1 yıl arası çalışma deneyimi olan ve gündüz çalışan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Koç ve Altundaş (2018) hemşirelerin

algıladıkları örgütsel desteğin, liderlik tarzları ve problem çözme becerilerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda, algıladıkları örgütsel desteğin, hemşirelerin liderlik tarzları ve problem çözme becerileri üzerinde dolaylı etkiye sahip olduğu bildirilmiştir. Derin ve arkadaşları (2020)'nin vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel destek aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda, vizyoner liderliğin örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Şahin (2015) çalışmasında, algılanan örgütsel desteğin presenteeism (işte var olamama) üzerinde negatif yönlü ve çalışmaya tutkunluk ile pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu bildirmiştir. Özkan (2018) algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta şiddette bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca hemşirelerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri arttıkça algılanan örgütsel destek düzeylerinde pozitif yönlü ve orta şiddette arttığı görülmüştür. Bir eğitim araştırma hastanesindeki hemşireler ile yapılan bir çalışmada ise algılanan örgütsel destek ile iş doyumunun orta-yüksek düzeyde ilişkili olduğu, algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığı belirlenmiştir (Gökçe, 2019). Yine farklı çalışmalarda örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel çekicilik düzeyinin orta düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiş (Tangi, 2019); algılanan örgütsel destek düzeyi ile ekip çalışması tutumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Tüney, 2019).

## **2.6. İşten Ayrılma Eğilimi Kavramı**

Kurumlar amaç ve hedeflerine ulaşmak, vizyon ve misyonları doğrultusunda varlığını sürdürebilmek için iyi bir çalışma ekibine ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle kurumların yetenekli, bilgi sahibi ve tecrübeli çalışanları yetiştirmesi ve çalışanların işte devamlılığını sağlaması oldukça önemlidir. Çünkü işten ayrılan bir çalışanın yerinin doldurulması kurumun zaman, enerji ve maliyet kaybı yaşamasına sebep olacaktır. Bu sebeple yöneticiler çalışanların örgütsel bağlılıklarını geliştirerek, işten ayrılmayı düşünmemelerini sağlamalıdır (Özdemir, 2010).

İşten ayrılma eğilimi; çalışanın işinden ayrılmayı bilinçli ve kasıtlı olarak istemesi olarak tanımlanabilir (Gurney ve ark., 1997; Jiang ve ark, 2019). Rusbelt ve arkadaşları (1988) işten ayrılma eğilimini, “çalışanların, iş koşullarından memnun olmamaları nedeni ile sergilemiş oldukları aktif eylem” olarak tanımlamışlardır. Eren ve Saraçoğlu (2011) işten ayrılma eğilimini, işten ayrılma davranışının bir önceki basamağı olarak kabul etmektedir (Eren ve Saraçoğlu, 2011). Benzer şekilde literatürde çalışanların işten ayrılmadan önce, işten ayrılma düşüncesinin var olduğunu savunan çalışmalar mevcuttur (Tett ve Meyer, 1993; Kassing ve ark., 2012).

Watrous ve arkadaşları (2006) işten ayrılma eğilimini “gönüllü/isteyerek ayrılma” ve “gönülsüz/istemeyerek ayrılma” olarak iki şekilde gruplanmaktadır (Watrous ve ark., 2006). İsteyerek ayrılma, kurumu terk etmeyi kişisel bir karar olarak ele alır (Wels ve Peachey, 2011). Çalışanlar isteyerek ayrılma sürecinde, ücret, terfi, çalışma ortamı gibi kurumsal faktörler ile sağlık, evlilik, tayin gibi bireysel faktörler nedeni ile işten ayrılabilirler (Savgat, 2019). Yöneticiler iyi gözlem yaparak ve zamanında müdahale ederek, isteyerek ayrılma oranlarını önemli ölçüde azaltabilirler (Göktepe ve Keleş, 2018). İşten istemeyerek ayrılma ise, işten çıkarılma, atılma, kurumun kapanması gibi durumları kapsar (Chang ve Chang, 2007).

Takase (2010)’nin yaptığı çalışmada, işten ayrılma eğilimi, çalışanın psikolojik, bilişsel ve davranışsal sebeplerden oluşan çok aşamalı bir süreç olarak ele almış ve bu süreç çalışanın kendi isteği ile ayrılması olarak tanımlanmıştır (Takase, 2010). Moore (2000) işten ayrılmanın psikolojik yönüne dikkat çekmiş ve çalışanın psikolojik olarak kurumdan ayrılması kavramını geliştirmiştir. İşten ayrılma eğilimi, çalışanların kurumdan ayrılmayı içsel olarak değerlendirdikleri bir süreç olarak da tanımlanmaktadır (Mobley, 1982). Abelson (1986), işten ayrılma eğilimine sebep olan bireysel, kurumsal ve çevresel faktörleri, ayrılma süreci ile ilişkilendirerek beş adımda açıklamıştır.

**Şekil 3:** İşten ayrılma süreci (Abelson, 1986)

İşten ayrılma süreci modelinin birinci adımında, çalışan işini düşünür ve iş doyumunu ölçüsünü değerlendirir (Abelson, 1986). Çalışanların iş doyumunun sağlanmadığı ve verdikleri emeğin karşılığını alamadıkları durumlarda işten ayrılma eğilimi gösterdikleri

görülmektedir (Tett ve Myer, 1993; Takase, 2006; Sezici ve Yıldız, 2017). Yapılan çalışmalarda, çalışanların iş doyumunu yüksek olduğunda işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu görülmüştür (Mobley ve ark., 1979; Galette ve ark., 2011). Modelin ikinci adımında çalışanlar, farklı iş alternatiflerini ve olası faydalarını araştırır (Abelson, 1986). Bu aşamada çalışanın işten ayrılmak için kesin kararını vermede, var olan işine alternatif olacak başka bir iş bulması da oldukça önem taşır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Üçüncü adımda çalışan ayrılmaya karar verir ve aktif olarak iş arar. Arama sonuçlarını kendi iyiliği için değerlendirir. Dördüncü adımda iş alternatiflerini şu andaki işi ile karşılaştırır ve ayrılmak veya kalmak için sonuca varır. Beşinci adımda, kurumda çalışmaya devam eder veya ayrılır (Abelson, 1986).

## **2.7. İşten Ayrılma Eğilimine Etki Eden Faktörler**

Çalışanların işe başlamaları kadar, işten ayrılma eğilimi göstermeleri de olağan bir davranıştır (Aydın ve Akgemci, 2020; Kaptanoğlu, 2020). Ancak kurumlar çalışanların işten ayrılmalarının gerçek sebeplerinin ne olduğunu anlamaya çalışmak ve devir hızını takip ederek bu hızı kontrol altında tutmayı hedeflemek zorundadırlar. İşten ayrılma sürecinin bireysel, kurumsal ve çevresel faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Bu faktörler arasında; iş tatmininin azlığı, rol belirsizliği, iş yükü fazlalığı, sosyal olanakların bulunmaması, ulaşım zorluğu, yanlış ücret politikaları, iş güvencesinin olmayışı, uygunsuz örgüt içi iletişim, çalışma yılı, çalışma saatleri, kişisel faktörler ve aşırı duygusallık yer almaktadır (O'Brien-Pallas ve ark., 2010; Gök ve Kocaman, 2011; Fabi ve ark., 2014; Uludağ, 2019; Cıranoglu, 2020). Ayrıca yönetici ve çalışma arkadaşların desteğinin olmaması, yönetici özellikleri, yönetime katılım eksikliği, örgütsel iklim, kariyer planlamadaki eksiklikler, terfi, ödül ve performans sistemindeki adaletsizlikler de işten ayrılma eğilimini etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Chao ve ark., 2015; Aydoğmuş, 2017). Bunun yanı sıra kurumlar için de yeni bir çalışanın işe adaptasyonu, işin niteliklerini taşıma durumu, ayrılan çalışanın yerini doldurup doldurmayacağı vb. gibi riskler söz konusudur (Uludağ, 2019). Çalışanın işten ayrılması ile devir hızında artış, yetenek kaybı, yeni işe alım için kaynak harcama, eğitim harcamaları ile ciddi zaman kaybı olmaktadır (Morrison, 2014). Bu sebeple kurumların özellikle nitelikli, performansı yüksek, tecrübeli ve özverili çalışanlarını elde

tutmanın yollarını aramaları gerekmektedir (Çıranoglu, 2020). Kurum yöneticilerinin bunun için planlarına dahil etmesi gereken maddeler şu şekilde sıralanabilir;

- İş için doğru çalışanın seçilebileceği bir insan kaynakları süreci planlanmalıdır. Bilgi ve beceri odaklı işe alım çalışmaları yapılmalıdır.
- Kurumsal bağlılığın oluşturulması için işe yeni başlamış personelin diğer çalışanlar ile etkileşimi sağlanmalı, uyum ve güven ortamı oluşturulmalıdır.
- Kurum içerisinde çalışanların kariyer planlaması yapabilme olanakları sunulmalı ve desteklenmelidir.
- Çalışanların beceri ve yeteneklerini iş hayatında kullanması ve sunabilmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanın motivasyonunu sağlayacak çalışmalar düzenlenmelidir.
- Çalışanın ihtiyacına uygun olarak bireysel ödüllendirme sistemi planlanmalıdır.
- Çalışanın aidiyet duygusunun gelişmesi ve önemli hissetmesi için görüş ve fikirleri alınmalıdır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Karakoç, 2016; Tüzün, 2014; Kaptanoğlu, 2020).

Taylor (1993) çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttığında işten ayrılma eğilimlerinin azalacağını savunmuştur. Buna yönelik örgütsel bağlılığın artırılması ve çalışanın işe devamlılığını sağlayabilmek için yapılabilecekler konusunda önerilerde bulunmuştur. Planlı bir işe alım süreci, yetkin çalışanların kurumda kalmalarının sağlanması. İlimli bir örgüt kültürü oluşturulması ve ast-üst ilişkisinde uygun iletişim kullanılması ile örgütsel bağlılık arttırılacak ve işten ayrılma düzeyleri azalacaktır (Taylor, 1993). Tüm bunların yanında literatürde kaliteli ekip liderlerinin varlığı ve liderlerin ekip üyelerini desteklemeleri ile işten ayrılmaların azaldığı belirtilmektedir (Chami, 2021; Tufan, 2021).

Çalışanların işten ayrılma eğilimine neden olan etkenleri daha sistematik incelemek için çalışana ait faktörler, örgüt içi faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üç farklı grupta ele alabiliriz.

### **Çalışana Ait Faktörler**

Çalışanın, kişisel yaşam şartları ve demografik özellikleri ya da işi için hissettiği duygulardan kaynaklı olan işten ayrılma faktörleridir. Ceylan ve Ulutürk (2006) bu faktörleri “hayat şartlarındaki değişiklikler, başka bir işe duyulan sempati, aile ilişkilerindeki değişimler, yaşla ilgili zorunluluklar, eğitim ve öğrenim ihtiyacı, çeşitli psikolojik ve fiziksel nedenler, işle ilgili olarak beklenti ve ideallerin gerçekleşmemesi” olarak sınıflamışlar (Ceylan ve Ulutürk, 2006). Ayrıca yapılan çalışmalarda, deneyim süresinin de çalışana bağlı faktörler arasında ele alınabileceği belirtilmektedir (Mobley, 1982). Çalışanların karakteristik özelliklerine uygun bulmadıkları için de işlerinden ayrılma eğilimi gösterdikleri görülmektedir. Çalışanlar yalnızca “bu iş bana uymuyor” veya “bu iş bana uygun değil” diyerek kurumlarından ayrılabilir (Yanık, 2014).

### **Örgüt İçi Faktörler**

Çalışanlar kurumlarından kaynaklı ya da iş-kurum-çalışan arası etkileşime bağlı olarak ayrılma eğilimi içerisine girebilirler. Örgüte bağlı işten ayrılmaların etkili olduğu faktörler şu şekilde sıralanabilir;

- İşyerinin çalışanın yaşadığı yere uzaklığı
- Çalışanın işe varmasındaki ulaşım koşulları
- İşin türü, fiziksel ve psikolojik zorluk derecesi
- Organizasyon bozuklukları
- Ücretlendirme sisteminde var olan bozukluklar

- İş güvenliğinin sağlanmaması, etkili iletişim ortamının sağlanmaması ve bu doğrultuda kurum kültürü olmaması
- Uygunsuz iş koşulları
- İnsan kaynakları uygulamalarındaki eksiklikler
- Sosyal hak ve hizmetlerin yetersizliği
- Üretim sürecinin iyi işlememesi (Ceylan ve Ulutürk, 2006; Şimsek ve ark., 2008; Karakoç, 2016; Aydın, 2018).

Bu nedenler dışında kurumun organizasyonel yapısı ve süreçlerine bağlı olan; motivasyon, ekip çalışması, kurumun büyüklüğü gibi unsurlarda işten ayrılmaya sebep olarak gösterilebilir (Aydın, 2018). Örgütsel faktörler işten ayrılma eğiliminde önlenebilir faktörler olarak görülür. Kurumlar; yönetim anlayışında yapacakları köklü değişimler, alacakları yapıcı kararlar ve süreç izlemleri ile örgüte bağlı işten ayrılma eğilimlerini azaltabilirler (Sunar, 2016; Bozkurt, 2018).

### **Örgüt Dışı Faktörler**

Örgüt dışı etmenler, kurumun varlığını ve performansını etkileyen ve kontrolü dışında olan güçlerden meydana gelmektedir (Bozkurt, 2018). Çalışanların işten ayrılma eğilimlerini, ekonomik ve sosyal kaynakların etkileyebileceği gibi; hükümet politikaları, teknolojik gelişmeler, milli gelir durumu, alternatif iş imkanları, var olan kaynakların kullanımı, mevsimsel değişiklikler gibi birçok örgüt dışı sebep de etkiler (Şimsek ve ark., 2008). Cotton ve Tuutle (1986), işten ayrılma eğilimini etkileyen örgüt dışı unsurları şu şekilde sıralamıştır;

- Ülkenin mali durumu ve piyasaya etkisi
- Ekonomik durum ve refah düzeyinin artışı
- Teknolojik gelişim ile alternatif işlere kolay uyum sağlama

- Farklı iş alanlarındaki daha iyi koşullarda ve daha cazip fırsatların olması
- Vergi yükleri
- Mevsimlik çalışma koşulları

## 2.8. Hemşirelerde İşten Ayrılma Eğilimi

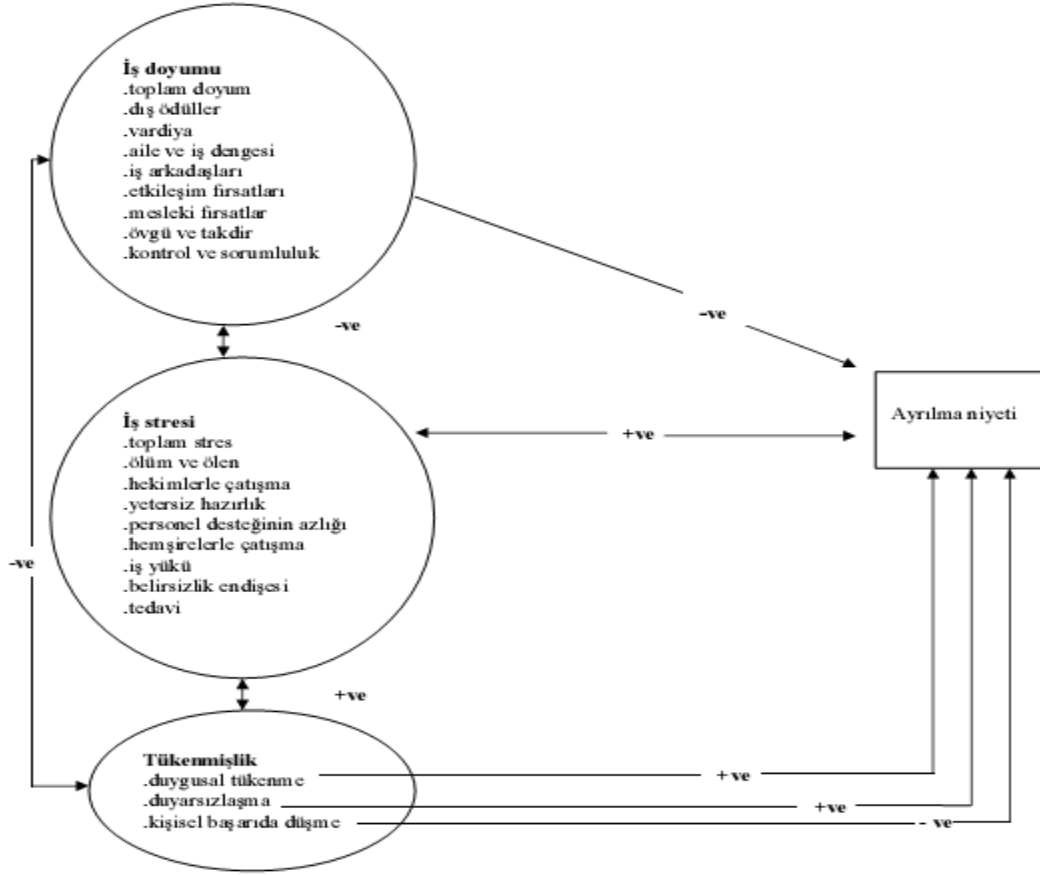
Çalışanların işten ayrılma eğilimi göstermeleri farklı iş alanlarında görüldüğü gibi, sağlık alanında da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sayıca en büyük sağlık profesyoneli grubunu oluşturan hemşirelerin işten ayrılmaları, ülkemizde ve dünyada hemşire sayısının azalmasının en önemli sebebi olarak gösterilmektedir (Daniels, 2004; O'Brien Palas, 2010; Yaprak ve Seren, 2010; Al Sabei ve ark., 2019). Boyle ve arkadaşları (1999), işten ayrılma eğilimini, “hemşirelerin kurumda kalma olasılığı algısı” olarak tanımlamıştır (Boyle ve ark., 1999). Hemşirelerin işten ayrılma eğilimi göstermelerine sebep olabilecek birçok faktörün olduğu söylenebilir. Özellikle hemşirelerin iş doyumunda azalma, stresli iş ortamı, fazla iş yükü, olumsuz örgüt iklimi ve hekim-hemşire iletişimindeki uygunsuzluklar ayrılmayı etkileyen faktörler arasında sıralanabilir (Yaprak, 2009; Yaprak ve Seren, 2010). Hemşire sayısının azalmasına bağlı olarak, hemşirelerin duygusal yıkım, gerginlik, iş memnuniyetsizliği ve tükenmişlik yaşamaları olağandır. Yapılan çalışmalarda hemşirelerin duygusal tükenmişlik yaşadıkları, buna bağlı olarak iş tatminlerinin azaldığı ve işlerinden ayrılma eğilimi gösterdikleri görülmektedir (Havaei ve ark., 2016; Lee ve ark., 2018).

Hemşirelerin yüksek oranda işten ayrılma eğilimi göstermeleri, hasta ve hemşire için olumsuz sonuçlar doğurmakta ve kaliteli hemşirelik bakımı sağlanmasını negatif yönde etkilemektedir (Al Zamel ve ark., 2020). Bu duruma müdahale etmekte yönetici hemşirelerin özellikleri önemli bir yer tutmaktadır. Yönetici hemşireler, birimlerinde çalışan hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerini düzenli olarak takip etmeleri ve ayrılma eğilimi yüksek olan hemşirelerin davranışa geçmemesi için gerekli önlemleri almaları gerekmektedir (Haydari ve ark., 2016). Yönetici hemşirelerin birim içinde çalışanların iş memnuniyeti ve motivasyonlarını artırıcı planlamalar yaparak işten ayrılma eğilimlerini



azaltılmalıdır (Kim ve ark., 2019). Bunun yanısıra, hemşirelerin örgütte güvende hissetmeleri ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için ilkeli ve adaletli bir çalışma kültürünün oluşturulması gerekmektedir (Simha ve Pandey, 2021). Kurumların yönetici hemşirelerini desteklemeleri de oldukça önemlidir. Fazla strese maruz kalan yönetici hemşirelerin diğer ekip üyelerini işten ayrılmaları konusunda direk veya dolaylı olarak etkiledikleri söylenebilir (Özkan ve Kantek, 2021). Hemşirelerin işten ayrılma oranlarının azalmasını sağlamak amacı ile kurumsal bağlılığın geliştirilmesi, kurum içi eğitimlerin artırılması, çalışılacak birimlerin mümkün olduğunca isteğe bağlı olarak seçilmesine izin verilmesi ve kurum içerisinde kariyer planlaması yapılması gerekmektedir (Toprakçioğlu, 2019). Ayrıca kurumlarda ödüllendirme sisteminin kurulması, sosyal aktivitelerle çalışanların motivasyonunun artırılması ve vardiya sistemi planlanırken çalışanın isteklerinin dikkate alınarak adil çalışma ortamının oluşturulmasının da işten ayrılma oranlarını azaltmada etkili olacağı söylenebilir (Kaptanoğlu, 2020). Hemşirelere adaletli bir ücret dağılımının sağlanması, yeterli sayıda ekip üyesi ile çalışmalarına olanak sağlanması, görev tanımı ve rollerinin netleştirilmesi ve mesleğinin saygınlığının arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılması ile de kurumlar işten ayrılma oranlarını azaltabilirler (Orbay, 2008). Hemşirelerin pozisyonu, yüksek maaş, iyi düzeyde çalışan-kurum uyumu ve ılımlı bir ekip ilişkisi sağlandığında işten ayrılmayı düşünmedikleri görülmüştür (Cao ve ark., 2021).

Hemşirelerin işten ayrılma eğilimleri ile ilgili birçok kavramsal model bulunmaktadır. Tourangeau ve Cranley (2006) modelinde hemşirelerin işte kalmalarını sağlamak için; yönetici ve örgüt desteği sağlanması, iş doyumu ve kuruma bağlılık seviyesinin artırılması, ekip uyumu sağlanması, çalışanın yaş, eğitim seviyesi ve hemşirelikte deneyim süresinin göz önünde bulundurulmasının gerekliliğine dikkati çekmişlerdir (Tourangeau ve Cranley, 2006). Daniels (2004)'ın modelinde ise işten ayrılma eğiliminin; iş doyumu, iş stresi ve tükenmişlik kavramları ile ilişkisi üzerinde durulmuştur. Bu kavramların işten ayrılma eğilimine etkisi vurgulanırken, aynı zamanda birbirleri ile olan ilişkileri de anlatılmaktadır.



Şekil 3. Hemşirelerin ayrılma eğilimlerinin kavramsal çerçevesi (Daniels, 2004)

## 2.9. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki

Çalışanlar örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmediklerinde işten ayrılmayı düşünmektedirler. Hemşirelerin işten ayrılmaları ise sağlık kurumlarının sık karşılaştığı bir sorun olarak görülmektedir. Örgütün desteğini hisseden hemşireler verdikleri hizmetin kalitesinde artış sağlayacaktır. Ayrıca örgütsel destek düzeyini yüksek algılayan hemşirelerin örgüte bağlılığı artarken işten ayrılma eğilimleri de azalacaktır. Daha önceki araştırmalarda da, olumlu örgütsel destek algısının, çalışanların performanslarını, örgüte yönelik duygusal bağlılığını, işte kalma eğilimini ve iş doyumunu arttırdığı; işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi davranışları azalttığı görülmüştür (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Yakut, 2020; Tokmak, 2020; Côté ve ark., 2021; Huang ve ark., 2021). Dawley ve arkadaşları, çalışanların emeklerinin karşılığını

aldıklarında ya da ihtiyaç duyduklarında örgütü yanlarında hissettiklerinde; örgüte bağlılıklarının arttığı ve örgütten ayrılma eğilimi göstermediklerini bildirmiştir (Dawley ve ark., 2010). Başka bir çalışmada, çalışan odaklı ve çalışanı destekleyici bir insan kaynakları sistemi kurulması, güçlü ve vizyon sahibi çalışanların işe alınması ile işten ayrılma oranının azalacağı bildirilmiştir (Wei, 2020). Demirci (2016) çalışmasında, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu bildirmiştir (Demirci, 2016). Çin’de yapılan bir araştırma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimini azaltmada anahtar görevi gördüğü belirtilmiştir (Wang, 2020). Başka bir çalışmada ise, örgütsel destek algısının personel güçlendirmeyi pozitif yönde etkilediği ve işten ayrılma eğilimini azalttığı ortaya çıkmıştır (Yakut, 2020). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkisini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Bellou ve Dimou, 2021; Côté ve ark.,2021).

Algılanan örgütsel desteğin birçok değişken ile ilişkilendirilmiş olmasına rağmen işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi daha dikkat çekicidir. Literatürde, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğiliminin negatif ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (İslam ve ark., 2018, Nadeem ve ark., 2019; Putra ve Surya, 2019). Örgütün desteğini her zaman hisseden çalışanlar, yüksek güven ortamı içinde işlerine daha fazla bağlanmakta ve kurumdan ayrılmayı düşünmemektedirler (Özdevecioğlu, 2004; Akkoç ve ark., 2012; Baş, 2020). Hemşirelik alanında yapılan çalışmalarda da örgütsel destek algısı arttıkça, işten ayrılma eğiliminin azaldığını ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Pianluprasidh, 2005; Maningo-Salinas, 2010; Myers, 2010; Tüzün, 2014; Türe Yılmaz, 2016; Liu ve ark., 2017; Koç ve Altundaş, 2018; Türe ve Yıldırım, 2018; Gökçe, 2019).

### **3. GEREÇ ve YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Şekli**

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile tanımlayıcı-ilişki arayıcı tipte yapılmıştır.

#### **3.2. Araştırmanın Yeri ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini Antalya ilinde bulunan özel hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmaya klinik hemşireleri, klinik sorumlu hemşireleri ve hemşirelik hizmetleri müdürü/müdür yardımcısı pozisyonlarında çalışmakta olan hemşireler dahil edilmiştir. Bu hastanelerde çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden, veri toplama sürecinde aktif görevde bulunan tüm hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda Antalya il merkezinde bulunan 17 özel hastaneden çalışma için kurum izni verilen dört özel hastanede çalışan toplam 292 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmanın yapıldığı hastanelerin en büyüğü 166 yatak ve 120 hemşire sayısına sahipti. Diğerleri sırasıyla; 124 yatak ve 74 hemşire, 114 yatak ve 143 hemşire, 67 yatak ve 62 hemşire sayısına sahip küçük ölçekli hastanelerdi.

#### **3.3. Araştırma Kapsamına Alınma Kriterleri**

Araştırma izni alınan dört özel hastanede araştırmaya katılmaya gönüllü olan, veri toplama sürecinden en az bir yıl önce bu kurumda çalışmaya başlayan, izinli veya raporlu olmayan hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır.

#### **3.4. Araştırmanın Etiği**

Çalışma verilerinin toplanmasından önce etik kurul onayı (EK 1), kurum izinleri ve gönüllülerden izin alınmıştır (EK 2-5).

#### **3.5. Araştırmada Kullanılacak Veri Toplama Araçları**

Araştırma verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır.

### **3.5.1. Kişisel Bilgi Formu**

Literatürden faydalanarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, işyerindeki çalışma pozisyonu, meslekte çalışma süresi, çalışma şekli, çalışmakta olduğu ünite, mesleği isteyerek seçip seçmediğini değerlendiren dokuz sorudan oluşmaktadır.

### **3.5.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği**

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteği belirtmek üzere Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen 36 ifadeli ölçek, Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılmıştır. 5’li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) tipindeki ölçek 10 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ölçek sorusu, madde skorunun ortalaması ile hesaplanmakta; ortalama puan arttıkça algılanan örgütsel desteğin de arttığı şeklinde değerlendirilmektedir.

Türkçe’ye uyarlaması Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin sağlık alanında geçerlik ve güvenirliğini ise Türe ve Yıldırım (2018) gerçekleştirmiş olup, dokuz maddelik ölçeğin genelinin modele uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı belirlenmiş, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.88 olarak tespit edilmiştir. Yüksek puanlar bireylerin algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Mevcut çalışmada elde edilen alfa değeri ise 0.88 bulunmuştur (EK 9)

### **3.5.3. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği**

İşten ayrılma eğiliminin ölçümü amacıyla Mobley ve arkadaşları (1978) tarafından geliştirilen, Göktepe ve Keleş (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır. Göktepe ve Keleş (2019) tarafından yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.74 olarak tespit edilmiştir. Ölçek, “sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum”, “ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum” ve “daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım” şeklinde yargı bildiren üç ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılardan ölçekte yer alan üç maddedeki

ifadelere “1” (kesinlikle katılmıyorum) ile “5” (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmektedir. Her bir ölçek sorusu, madde skorunun ortalaması ile hesaplanmaktadır. Yüksek puanlar bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Mevcut çalışmada elde edilen alfa değeri 0. 87 bulunmuştur (EK 10)

### **3.6. Verilerin Toplanması**

Veri toplama sürecine etik kurul onayı ve kurumlardan gerekli yazılı izinler alındıktan sonra başlanmıştır. Araştırma kapsamında en az bir yıldır kurumda çalışan ve gönüllü olarak çalışmaya katılan hemşirelere; araştırmanın amacı, içeriği, kullanılan ölçekler ve yöntemler hakkında bilgi verilmiştir. Anketler Mayıs 2020- Temmuz 2020 tarihleri arasında kurumlara gidilerek bırakılmış ve geri toplanmıştır. Çalışmanın yapıldığı kurumlarda toplam 409 hemşire bulunmaktaydı. Çalışmada bir yıldan az deneyime sahip hemşire sayısı 73, izinli hemşire sayısı 16 idi. Anketlerde eksik bilgi içeren anket sayısı 8 olarak belirlendi. Toplam 320 hemşireye dağıtılan anketlerin 292 tanesi çalışmaya dahil edildi. Katılım oranı %91.25 olarak belirlenmiştir.

### **3.7. Verilerin Analizi**

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows 22.0) programı kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı değişkenler ortalama, standart sapma, medyan, %25 ve %75 çeyreklikler ile sunulmuştur. Normallik varsayımı Shapiro Wilks testi ile değerlendirilmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler, Spearman testi ile değerlendirilmiştir. P değerinin 0.05'ten küçük olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

### **3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları**

- Hemşirelerin iş yükü ve zaman sınırlılıklarının bulunması
- Çalışmanın özel hastane hemşireleri üzerinde yapılmış olması ve kamu kurumlarında çalışan hemşireleri kapsamamış olması
- Antalya ilindeki tüm özel hastanelere kurum izni için başvurulmuş olmasına rağmen sadece dört kurumun araştırma yapılmasına izin vermesi ile

örneklem sayısının sınırlı kalmıştır.

### **3.9. Araştırmanın Güçlükleri**

- Kurum izinlerinin tamamlanmasında yazışmaların uzun sürmesi,
- Özel hastane yönetimlerinin araştırma çalışmalarına olumsuz yaklaşımları,
- Hemşirelerin iş yoğunluğu sebebiyle araştırmanın zaman kaybı olarak görülmesi,
- Anket doldurmaya karşı isteksizlik,
- Araştırmanın yapıldığı hastanelerin yerleşkelerinin birbirinden uzaklığı bakımından ulaşımın planlanandan fazla zaman alması
- Kapalı ünitelerde çalışan hemşirelere ulaşmada güçlükler

#### 4. BULGULAR

**Tablo 4.1.** Sosyo-demografik özellikler (n=292)

	n	(%)
<b>Yaş</b>		
20-29	202	69,18
30-39	72	24,66
40-49	18	6,16
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	233	79,80
Erkek	59	20,20
<b>Medeni durum</b>		
Bekâr	170	58,22
Evli	122	41,78
<b>Eğitim Durumu</b>		
SML	162	55,48
Ön Lisans	78	26,71
Lisans ve Yüksek Lisans	52	17,81
<b>Toplam</b>	<b>292</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri Tablo 4.1’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamaları  $28,11 \pm 7,03$  (20-54) olarak tespit edilmiştir. Hemşirelerin %69,18’sinin 20-29 yaş aralığında, %79,80’inin kadın, %58,22’sinin bekar, %55,48’inin sağlık meslek lise mezunu olduğu anlaşılmaktadır.



**Tablo 4.2.** Katılımcıların Mesleki Özellikleri (n=292)

	n	(%)
<b>Çalıştığı Kurumdaki Pozisyonu</b>		
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü/ Müdür Yardımcısı	6	2,05
Klinik Sorumlu Hemşiresi	46	15,76
Klinik Hemşiresi	240	82,19
<b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi</b>		
1-5 yıl	124	42,50
6-10 yıl	90	30,80
11-15 yıl	38	13,00
16-20 yıl	27	9,20
20 yıl ve üzeri	13	4,50
<b>Bu Kurumda Çalışma Süresi</b>		
1-3 yıl	187	64,00
4-8 yıl	65	22,30
9 yıl ve üzeri	40	13,70
<b>Şuan Çalışmakta Olduğunuz Klinik/Ünite</b>		
Cerrahi Klinikler	54	18,49
Dahili Klinikler	75	25,69
Çocuk Kliniği	9	3,08
Acil Servis	34	11,64
Ameliyathane	20	6,85
Yoğun Bakımlar	74	25,34
Poliklinikler	20	6,85
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü	6	2,06
<b>Çalışma Şekliniz</b>		
Gündüz	101	34,59
Gece	4	1,37
Gündüz ve Gece	187	64,04
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>		
Evet	251	85,96
Hayır	41	14,04

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri Tablo 4.2’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin meslekte ortalama çalışma süresi  $8,26 \pm 7,04$  (1-25) yıl olarak tespit edilmiştir. Buldukları kurumda ortalama çalışma süreleri  $3,84 \pm 3,45$  (1-15) yıldır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %82,19’unun klinik hemşiresi olarak çalıştığı, meslekte toplam çalışma süresinde yarıya yakınının 1-5 yıl aralığında olduğu, %64’ünün şu andaki kurumlarında 1-3 yıl aralığında çalışmakta olduğu, şuanda çalışmakta oldukları kliniğin ağırlıklı olarak dahili klinikler olduğu, %64,04’ünün gündüz ve gece çalıştıkları, %85,96’sının mesleği isteyerek seçtikleri görülmektedir.

**Tablo 4.3.** Hemşirelerin algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma eğilimi puan ortalamaları

	Ortalama	SS	Min-Max
Algılanan Örgütsel Destek	3,72	0,72	1-5
İşten ayrılma eğilimi	6,60	3,20	3-15

Hemşirelerin algılanan örgütsel destek ölçeği ve işten ayrılma eğilimi puan ortalamaları Tablo 4.3 'te sunulmuştur. Çalışmaya katılan hemşirelerin algılanan örgütsel destek ölçeği puan ortalamaları  $3,72\pm 0,72$ , işten ayrılma eğilimi ölçeği puan ortalamaları  $6,60\pm 3,20$  olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 4.4.** Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi puanları arasındaki ilişki

		İşten ayrılma eğilimi
Algılanan örgütsel destek	r	-0,550**
	p	<0,0001

r: Korelasyon katsayısı, \*\*:  $p < 0,001$

Algılanan örgütsel destek puanları ile işten ayrılma eğilimi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır ( $r = -0,550$ ,  $p = <0,0001$ ) (Tablo 4.6).

## 5. TARTIŞMA

Günümüzde gelişen ve değişen koşullar ile kurumlar kendilerini devamlı yenilemektedirler. Bu değişimlerden etkilenen ve uyum sağlaması beklenen çalışanların kurumları tarafından desteklenmesi oldukça önemlidir. Kurumlar çalışanlarına mutluluk veren, güvenli ve kaliteli bir ortam sağladıklarında, çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerini artıracakları söylenebilir. Kurumları tarafından desteklenen çalışanların iş yaşamında daha mutlu çalıştığı; öznel ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı bilinmektedir (Altan ve Turunç, 2021). İşlerinde mutlu çalışan bireyler, kuruma bağlılık geliştirerek kurumlarında çalışmayı sürdürecektir (Tamer ve Bozayküt Bük, 2020). Kurumları tarafından desteklendiğini hisseden çalışanların, daha fazla örgütsel bağlılık geliştirdiğine dair yapılan birçok çalışma vardır (Edward ve Peccei, 2010; Kaplan, 2010; Kwak ve Chung, 2010; Robbins ve Judge, 2013; Kim ve Eisenberger, 2016; Özkan, 2018; Okul, 2021). Ayrıca çalışanların iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri de kurumların destek mekanizmalarını iyi yürütmesi ile azalacaktır (Xu ve Yang, 2021). Bunun yanı sıra, örgütsel desteğin hizmet kalitesini artırdığı da bilinmektedir (Özbek ve Kosa, 2010; İştin ve Taner, 2021). Sönmez (2020), sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin çalışanları motive ettiği ve hizmet performanslarını pozitif yönde etkilediğini bildirmiştir (Sönmez, 2020). Çalışanların sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ile de algılanan örgütsel destek artırılarak iş stresinin azaltılabileceği bilinmektedir (Doğan ve Oğuzhan, 2020). Çalışanların motivasyonlarını artırarak iyi bir performans sistemi geliştirmeleri açısından ödül sistemi de kullanılabilir (Seng ve Arumugam, 2017). Hemşirelerin motivasyonları arttığında işten ayrılmayı düşünmedikleri bilinmektedir (Yang ve ark., 2018). Mevcut araştırma, Antalya'da hizmet veren özel hastanelerde çalışan hemşirelerin, algıladıkları örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla planlanmıştır. Elde edilen veriler literatür bilgilerinin ışığında ve elde edilen bulgular doğrultusunda tartışılmıştır.

Çalışmamızda araştırmaya katılan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuç araştırmamızın gerçekleştiği, küçük ölçekli özel hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel desteği iyi düzeyde hissettiklerini göstermektedir. Literatür incelendiğinde, hemşirelerin örgütsel destek algısını inceleyen

çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Çalışmamıza benzer şekilde, literatürde hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin yüksek düzeyde olduğunu saptayan çalışmalar mevcuttur (Tüney, 2019; Derin ve ark., 2020). Tangi (2019) çalışmasında hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğunu saptamıştır (Tangi, 2019). Bunun yanısıra hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin düşük olduğu sonucuna varan çalışmalar da vardır (Labrague ve ark., 2018; Robae ve ark., 2018; Terzi ve Polat, 2020). Çalışmamızda hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek olmasında, araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamalarının düşük olmasının da etkili olduğu söylenebilir. Yeni mezun ve iş deneyimi az olan hemşirelerin yöneticileri ile daha fazla çalıştıkları ve kurum eğitimlerine daha fazla katıldıkları bilinmektedir. Böylece, yeni mezun hemşireler özel kurumlarda daha fazla gözlemlenmekte, eğitilmekte ve desteklenmektedirler. Ayrıca özel hastaneler, etkili iletişim ortamı yaratarak, ekip anlayışı içinde çalışmaya özen göstermektedirler. Bunun yanında sonuçlarımızda çalışmanın küçük ölçekli özel hastanelerde gerçekleştirilmesi etken olmuş olabilir. Küçük ölçekli özel hastanelerde kurum içi iletişimin daha hızlı ve etkin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla bu hastane grupların da çalışanlar ekip liderlerine daha kolay ulaşabilmekte; istek, öneri ve sorunlarını daha kolay iletebilmektedir. Böylece hemşireler ast-üst ilişkisine de uygun olarak kurumdaki varlık sebeplerini, hedeflerini ve bu yoldaki kariyer planlamalarını öngörebilmektedirler. Bu sebeple kurumlar, eğitim ve kariyer alanında çalışanların kendilerine yol çizmelerine ve vizyon geliştirmelerine olanak sağlamalıdır.

Çalışmamızda araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma eğiliminin düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde, hemşirelerin işten ayrılma eğilimini inceleyen çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Karakoç (2016), çalışmamızla benzer şekilde hemşirelerin işten ayrılma eğilimini düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir (Karakoç, 2016). Mustafabaylı (2016), çalışmasında hemşirelerin işten ayrılma eğilimini orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Bunun yanısıra hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu sonucuna varan çalışmalar da vardır (Şen Benzirci, 2012; Chen ve ark., 2018; Savgat, 2019). Hemşirelerin işten ayrılmaları günümüzde büyük bir sorun olarak görülmektedir. Çalışanlar kuruma ait nedenler, iş tatminlerinin azlığı, ücret yetersizliği, iş stresi ve fazla iş yükü gibi bir çok nedenle işten

ayrılabilir (Anafarta, 2015; Kaptanoğlu, 2020). Bunu önlemek için, uygun ve kaliteli çalışma koşullarının sağlanması, iş memnuniyetinin artırılması, örgütsel güven ve örgütsel adalet kültürünün oluşturulması ile işten ayrılmaların engellenebileceği çalışmalarla belirlenmiştir (Örücü ve Özafşaroğlu, 2013; Kaddourah ve ark., 2018; Köse ve Aydoğan, 2021; Wang ve Wang, 2021; Yavuzel ve İpçioğlu, 2021). Çalışmamızın örneklemine oluşturan özel hastanelerde, hasta memnuniyetinin artırılması ve bakımın etkin yürütülmesi için personel devir hızını azaltmaya yönelik planlamalar yapılmaktadır. Bunun yanında, özel kurumlar kariyer planlama çalışmaları, performans değerlendirmesi ile terfi mekanizmalarını iyi yürütmeleri, çalışanların eğitim, kurs, seminer, kongre gibi organizasyonlara katılımlarını desteklemeleri açısından çalışanlar tarafından tercih edilebilmektedirler. Bu nedenler, çalışmamıza katılan hemşirelerin işten ayrılma eğilimi düzeylerinin düşük olmasında etkili olmuş olabilir. Bu sebeplerle, çalışanların desteklenmesi, iyi bir insan kaynakları yönetimi, çalışanların eğitimlerine önem verilmesi ve kariyer planlaması yapmalarına olanak tanınmasının, çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin azalmasına etkili olabileceği düşünülebilir. Ayrıca çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki deneyimlerinin az olması, bu sebeple yeni bir iş bulma konusunda zorlu bir süreç yaşayabilecekleri için işten ayrılmayı istemedikleri söylenebilir.

Çalışmamızda hemşirelerde algılanan örgütsel destek algısı ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir korelasyon olduğunu ve algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma eğilimini azaltacağını ortaya koymaktadır. Demirci (2016) çalışmasında, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu bildirmiştir (Demirci, 2016). Son dönemde farklı alanlarda yapılan çalışma sonuçları da algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma eğilimini azalttığını destekler niteliktedir (Nikhols ve ark., 2016; Aydın, 2018; Côté ve ark., 2021; Huang ve ark., 2021; Tufan, 2021). Hemşirelik alanında yapılan çalışmalarda da örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti ile ters yönde ilişkisini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Pianluprasidh, 2005; Maningo-Salinas, 2010; Myers 2010; Tüzün 2014; Türe Yılmaz, 2016; Koç ve Altundaş, 2018; Türe ve Yıldırım, 2018; Gökçe, 2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ile algılanan örgütsel destek ile pozitif, işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü bir ilişki

bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2004). Bu kavramlar ile olan ilişkiler dikkate alındığında, örgütsel desteği hissetmeyen çalışanların kurumlarına olan bağlılık ve güven duygularında azalma olacağı ve bunun da işten ayrılma eğilimi üzerinde etkili olabileceği söylenbilir. Çalışanlar örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmediklerinde işten ayrılmayı düşünmektedirler. Örgütsel destek düzeyini yüksek algılayan hemşirelerin örgüte bağlılığı, güveni ve iş memnuniyetleri artarken işten ayrılma eğilimleri de azalabilecektir. Bu sebeple kurumların işten ayrılma eğilimi azaltma için algılanan örgütsel desteği artıracak planlamalar yapması gerekmektedir. Kurum içerisindeki kaynakların eşit ve adaletli dağıtılması, uygun iş ortamlarının oluşturulması, çalışanların karar verme süreçlerine katılmaları gibi önlemler işten ayrılma eğilimini engellemede faydalı olacak yöntemler olarak sıranabilir. Kurumların algılanan örgütsel desteği artırmaya yönelik yapacakları basit planlamalar, çalışanların performansını artıracak, işten ayrılma eğilimlerini azaltabilecek ve kuruma ait hissetmelerini sağlayacaktır.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

### 6.1. Sonuçlar

- Çalışmaya katılan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri yüksek bulunmuştur.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.
- Çalışmamızın bulguları, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

### 6.2. Öneriler

Çalışma sonuçları doğrultusunda;

- Kurumlarda, hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteği artırmaya yönelik planlamalar yapılması,
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerini inceleyen çalışmalar artırılması,
- Örgütsel destek ve işten ayrılma eğilimi ilişkisini farklı özel hastanelerde ve kamu hastanelerinde daha büyük hemşire örneklem gruplarında da araştırılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

Abelson MA. Strategic management of turnover: A model for the health service administrator. *Health Care Manage Rev.* 1986;11: 61-71.

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

Alıcı İ. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin Örgütsel Performansa Olan Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2020, Tokat (Danışman: Prof. Dr. K Özyer).*

Al Sabei SD, Labrague LJ, Ross AM, Karkada S, Albashayreh A, Al Masroori F, Al Hashmi N. Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship.* 2019; 1-10.

Altan S, Turunç Ö. Algılanan örgütsel destek ile iş yaşamında mutluluk ilişkisinde yaş ve iş yaşam dengesinin rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi.* 2021;13(3): 2552-2570.

Al Zamel LG, Lim Abdullah K, Chan CM, Piaw CY. Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice.* 2020;32(4): 218-228.

Anık GE. İş Özelliği Modeli Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması ve Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *İstanbul Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi, 2020, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. A Yıldırım)*



Anafarta N. Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi. 2015;26(79): 112-130.

Armstrong-Stassen M, Ursel ND. Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009;82(1): 201-220. <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>

Aselage J, Eisenberger R. Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. Journal of Organizational Behavior. 2003;24: 491-509.

Aydın Ö. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Havalimanı Temsil-Gözetim ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma. Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. AÇ Mercanlıoğlu) .

Aydın AUU, Akgeçici T. Tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Bankacılık sektörü çalışanları örneği. Strategic Public Management Journal. 2020;6(11): 103-114.

Aydemir C. Algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2020;1: 258-268.

Aydoğmuş S. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017, Konya (Danışman: Yrd. Doç. Dr. B Özlük).

Bal S. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. E Sadıkoğlu).

Baş M. Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü: Erzincan'daki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama.

Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2020, Erzincan (Danışman: Prof.Dr. O Çınar)

Başgüt S. Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme İlişkisinde Örgüt Temelli Özsaygının Rolü. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Malatya (Danışman: Dr.Öğr.Üyesi ŞN Seçkin).

Bellou V, Dimou M. The impact of destructive leadership on public servants' performance: The mediating role of leader-member exchange, perceived organizational support and job satisfaction. *International Journal of Public Administration*. 2021, 1-11.

Blau P. Exchange and Power in Social Life. New York: Wiley Science Editions;1964.

Bozkurt H. Pozitif Psikolojik Sermaye ve Öznel İyi Olmanın İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisinin İncelenmesi. Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, İstanbul (Danışman: Dr. G Vural Özkan).

Bozan H. Özel Okul Yöneticilerinin Okullarının Öğrenen Örgüt Olma Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi S Aşıroğlu).

Boyle DK, Bott MJ, Hansen HE, Woods CQ, Taunton RL. Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay. *Am J Crit Care*. 1999;8: 361-371.

Cao J, Jia Z, Zhu C, Li Z, Liu H, Li F, Li J. Nurses' turnover intention and associated factors in general hospitals in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. 2021.

Ceylan A., Ulutürk Y.H. The relationship between role ambiguity, role conflict, job satisfaction and performance. *Journal of Dogus University*, 2006;7(1), 48-58.

Chami M. Lübnan otellerinde motive edici en iyi uygulama olarak ayın çalışanı. *Yönetim Çalışmaları ve Ekonomik Sistemler*. 2021;6(1/2): 81-90.

Chao MC, Jou RC, Liao CC, Kuo CW. Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pac J Public Health*. 2015;27: 1827-1836.

Chang CP, Chang WC. Internal marketing practices and employees turnover intentions in tourism and leisure hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 2008;4(2): 161-172.

Chen H, Li G, Li M, Lyu L, Zhang T. A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;5(4): 396-402.

Cıranoğlu M. Etkileşimci liderlik yaklaşımının hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine etkisi: Bursa ilinde özel hastanelerde bir alan araştırması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2020;15(1): 61-80.

Côté K, Lauzier M, Stinglhamber F. The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*. 2021;39(2): 270-278.

Cotton J, Tuttle JM. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*. 1986;11(1): 55-70.

Çalışkan A, Pekkan NÜ. Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 2017;4(1): 17-33.

Çarıkçı İH, Çelikkol Ö. İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2009;(9): 153-170.

Daniels DJ. *Ground penetrating radar*. Thornall Street Edison, NJ: IET; 2004.

Dawley D, Houghton JD, Bucklew NS. Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of Social Psychology*. 2010;150(3): 238-257.

Demirci Y. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bunların İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Ankara (Danışman: Prof. Dr. A Sönmez).

Demir S. Örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve işe yabancılaşma arasındaki yapısal ilişkiler. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2020;16(2): 288-300.

Derin N, Demirtaş Ö, Doğan TGB. Vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel destek aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Psikolojik rahatlığın düzenleyici rolü. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2020;(41): 550-562.

Doğru Ç. Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2019;8(3): 2696-2713.

Doğan S, Oğuzhan YS. Algılanan örgütsel desteğin iş stresi üzerindeki etkisinde kendilik algısının düzenleyicilik rolü. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2020;16(1): 219-232.

Durna U, Eren V. Kamu sektöründe stratejik yönetim. Amme İdaresi Dergisi. 2002;35(1): 55-75.

Edwards MR, Peccei R. Perceived organizational support, organizational identification and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. Journal of Personnel Psychology. 2010;9(1): 17-26.

Eisenberger R, Huntingon R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. Journal of Applied Psycholog. 1986;71(3): 500-507.

Eisenberger R, Fasolo P, Davis-LaMastro V. Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. Journal of Applied Psychology. 1990;75(1): 51.

Eisenberger R, Cummings J, Armeli S, Lynch P. Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1997;82: 812-820.

Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 2001;86(1): 42.

Eisenberger R, Stinglhamber F, Vandenberghe C, Sucharski IL, Rhoades L. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(3): 565-573.

Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları; 2017.

Eren A., Saraçoğlu B. Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007;26(1), 1-15.

Fabi B, Lacoursière R, Raymond L. Impact of high-performance work systems on job satisfaction, organizational commitment, and intention to quit in Canadian Organizations. *International Journal of Manpower*. 2014;36: 772-790.

Fındık M. Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011, Konya (Danışman. Prof. Dr. A Çelik).

Galletta M, Portoghese I, Penna MP, Battistelli A, Saiani L. Turnover intention among Italian nurses: The moderating roles of supervisor support and organizational support. *Nursing & Health Sciences*. 2011;13(2): 184-191.

Gökçe H. Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Erzincan (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi S Sökmen).

Göktepe AE, Keleş D. İşyeri nezaketsizliği ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi; Akademik personel üzerine bir araştırma. Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi. 2019;5: 262-273.

Greenberg J. A taxonomy of organizational justice theories. Academy of Management Review. 1987;12(1): 9-22.

Gurney CA, Mueller CW, Price JL. Job satisfaction and organizational attachment of nurses holding doctoral degrees. Nursing Research. 1997;46(3): 163-171.

Gürbüz S, Bekmezci M. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2012;41(2): 189-213.

Gök AU, Kocaman G. 2011. Reasons for leaving nursing: a study among Turkish nurses. Contemporary Nurse 39(1):65-74 <https://doi.org/10.5172/conu.2011.39.1.65>

Havaei F, MacPhee M, Susan-Dahinten V. RN s and LPN s: Emotional exhaustion and intention to leave. Journal of Nursing Management. 2016;24(3): 393-399.

Haydari SM, Kocaman G, Tokat MA. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2016;3(3): 119-131.

Huang IC, Du PL, Wu LF, Achyldurdyeva J, Wu LC, Lin CS. Leader–member exchange, employee turnover intention and presenteeism: The mediating role of perceived organizational support. Leadership & Organization Development Journal. 2021.

Islam T, Ali G, Ahmed I. Protecting healthcare through organizational support to reduce turnover intention. International Journal of Human Rights in Healthcare. 2018;11(1): 4-12.

İştin AE, Taner B. Örgütsel destek algısının hizmet kalitesine etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*. 2021;5(1): 379-406.

Jiang F, Zhou H, Rakofsky J, Hu L, Liu T, Wu S, Liu H, Liu Y, Tang Y. Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: A nationwide cross-sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2019;94: 159-165.

Kaddourah B, Abu-Shaheen AK, Al-Tannir M. Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. *BMC Nursing*. 2018;17(1): 43.

Kaptanoğlu RÖ. İşten ayrılma niyeti ve toksik liderliğin etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*. 2020;(6): 161-173.

Kaplan M. Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Konya (Danışman: Prof. Dr. A Öğüt).

Karakoç M. Hemşirelerde İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetinin Özel ve Kamu Sektöründe Karşılaştırılması: Kadıköy İlçesindeki Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman:Yrd. Doç. Dr. MŞ Ensari).

Karaca M, Bayram A, Harmancı Y. İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2020;9(1): 199-208.

Karaalioğlu ZF. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019, İstanbul (Danışman: Prof.Dr. AT Karabulut).

Kassing JW, Piemonte NM, Goman CC, Mitchell CA. Dissent expression as an indicator of work engagement and intention to leave. *The Journal of Business Communication*. 2012;49(3): 237-253.

Kaya B. Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2012, Antalya (Danışman:Yrd.Doç.Dr. AN Çevirgen).

Kim KY, Eisenberger R, Baik K. Algılanan örgütsel destek ve duygusal örgütsel bağlılık: Algılanan örgütsel yeterliliğin düzenleyici etkisi. *Örgütsel Davranış Dergisi*. 2016;37(4): 558-583.

Koç Ş, Altuntaş S. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin liderlik tarzları ve problem çözme becerilerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2018;5(2): 100-112.

Köse N, Aydoğan E. Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü savunma sanayi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2021;23(1): 233-250.

Kraimer ML, Wayne SJ. An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*. 2004;30(2): 209-237.

Kwak C, Chung BY, Xu Y, Eun-Jung C. Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2010;47(10): 1292-1298. doi:10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014

Labrague LJ, Mcenroe-Petitte DM, Gloe D, Tsaras K, Arteche DL, Maldia F. Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*. 2017;64: 109-116.



Lee H. Nursing our unit is a team nursing. *Nursing care*. 2018Liu W, Zhao S, Shi L, Zhang Z, Liu X, Li L, Ni X. Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*. 2018;8(6): e019525.

Maningo-Salinas MJ. Relationship Between Moral Distress, Perceived Organizational Support and Intent to Turnover Among Oncology Nurses. Capella University A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of The Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, 2010, Minneapolis.

Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization. *Human Resource Management Review*. 1991;1(1): 68-89.

Mir BI, Nazir T, Shafi K. Self-Efficacy affects turnover intention through burnout-a study of nurses in Pakistan. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*. 2021;2(2): 295-304.

Mustafabaylı Ö. Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. E Uğur).

Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1977;62: 237-240.

Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1978;63: 408-414.

Mobley WH, Griffeth RW, Hand HH, Meglino BM. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*. 1979;86(3): 493.

Mobley WH. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*. 1982;7(1): 111-116.

Morrison JF. A time to think, a time to talk: Irish Republican prisoners in the Northern Irish peace process. *Prisons, Terrorism and Extremism*. 2014; 97-108.

Moore JE. One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*. 2000; 141-168.

Myers BJ. Organizational support perceived social support, and intent to turnover among psychiatric nurses: A mixed methods study. Birmingham; The University of Alabama; 2010.

Nadeem K, Khan MA, Imtiaz N, Iftikhar Y. Turnover intention and perceived organizational support; mediating role of work engagement and organizational commitment. *European Scientific Journal*. 2019;15(10): 222-236.

Nayır F. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2013;1(28).

O'Brien-Pallas L, Murphy GT, Shamian J, Li X, Hayes LJ. Impact and determinants of nurse turnover: A Pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8): 1073-1086.

Okul FK. Algılanan örgütsel destek ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin ilinde banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2021;13(1): 464-480.

Orbay N. Hastanelerde Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. A Yıldırım).

Örücü E, Özafşarlıoğlu S. Örgütsel adaletin başarı açısından etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2013;10(23): 335-358.

Özbek MF, Kosa G. Duygusal bağlılık, örgütsel destek, üst yönetim desteği ve personel güçlendirmenin hizmet kalitesi üzerindeki etkisi: Kırgızistan'da banka işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2010;34: 189- 21.

Özer M. . Proje Takımlarında Takım Özerkliği, Örgütsel Destek, Takım Dayanışması Ve Takım Başarısı Arasındaki İlişki. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2019, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. A.T. Karabulut).

Özakar Ö. Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, İstanbul. (Danışman Doç. Dr. Esra Dinç Elmali).

Özdevecioğlu M. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003;18: 113-130.

Özdevecioğlu, M. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. Amme İdaresi Dergisi. 2004;37(4): 97-115.

Özdemir A. Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2010;14(1): 238-250.

Özdemir HÖ, İpek C. Üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel kültür algılarından yordanması. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2020;12(3): 2823-2845.

Özkan Ş. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık ilişkisinin Hemşireler Açısından İncelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Isparta (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi E Bayer).

Özkan A, Kantek F. Yönetici hemşirelerde iş stresi, yönetici olarak çalışma memnuniyeti ve kurumdan ayrılma niyeti. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(2): 181-191.

Pianluprasidh P. The effect of perceived organizational support and organizational commitment on organizational citizenship behavior among nurses in Thailand. San Diego; Alliant International University; 2005.

Putra PDSS, Surya IBK. The effect of perceived organizational support on work engagement and turnover intention. *International Journal of Education and Social Science Research*. 2019;2(4): 19-33.

Rahaman HMS. Organizational commitment perceived organizational support, and job satisfaction among schoolteachers: Comparing public and private sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management*. 2012;19(3): 7-17.

Ring JK. The effect of perceived organizational support and safety climate on voluntary turnover in the transportation industry. *International Journal of Business Research and Management*. 2001;1(3): 156-168.

Rhoades L, Eisenberge R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(4): 698-714.

Robaee N, Atashzadeh-Shoorideh F, Ashktorab T, Baghestani A, Barkhordari-Sharifabad M. Perceived organizational support and moral distress among nurses. *Bmc Nursing*. 2018; 17:2.

Robbins SP, Judge TA. *Örgütsel davranış*. 4th ed. New Jersey: Pearson Eğitimi; 2013.

Rotundo M, Sackett PR. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(1): 66.

Rusbelt CE. Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of Responses to Declining Job Satisfaction.1998.

Savgat S. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti ile Sorumlu Hemşirelerin Algılanan ve Beklenen Güç Tarzlarının İlişkisi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Antalya (Danışman: Doç.Dr. F Kantek).

Seng N, Arumugam T. Financial reward and motivation toward employee job performance in the hospitality industry in Klang Valley. *Electronic Journal of Business & Management*. 2017;2(1): 51-60.

Sezici E, Yildiz B. Algılanan örgütsel kronizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde istihdam edilebilirlik algısının aracı rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2017; 56-74.

Shabbir T, Naz K, Trivedi SD. Algılanan örgütsel destek ve çalışan performansı. *Uluslararası Eğitim Yönetimi, Yönetimi ve Liderlik Dergisi*. 2021; 35-44.

Simha A, Pandey J. Trust, etik iklim ve hemşirelerin işten ayrılma niyeti. *Hemşirelik Etiği*. 2021;28(5): 714-722. doi: 10.1177/0969733020964855

Sönmez K. Algılanan kişiler için destek, motivasyon ve hizmet kalitesine yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2020;12(2): 1540-1553.

Sunar, S. (2016). Örgütsel Adaletin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Bahçeşehir Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. EB Bayarçelik).

Şanlı CS. İşgören Avukatlığı ve Algılanan Örgütsel Destegin Çalışanların İşe Gömülmüşlük ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Mersin (Danışman: Doç.Dr. Y Akgündüz).

Şahin D. Presenteeism (işte var olamama) ile Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2015, Edirne (Danışman: Doç. Dr. Şule A. Tükeltürk

Şen İ. Üniversite Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisine Dönük Bir Alan Araştırması: Karabük Üniversitesi İdari Personel Örneği. Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi M Şahin).

Şen-Bezirci S. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, İzmir (Danışman: Prof. Dr. G Kocaman).

Şimşek MŞ, Akgemci T, Kaplan M. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven ile tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin analizi: Nevşehir Üniversitesi akademik personel örneği. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Antalya; İstanbul Kültür Üniversitesi; 2008.

Takase M, Maude P, Manias E. Impact of the perceived public image of nursing on nurses' work behaviour. *Journal of Advanced Nursing*. 2006;53(3): 333-343.

Takase MA. Concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*. 2010;17: 3-12.

Tamer İ, Bozayküt-Bük T. Algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine kavramsal bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*. 2020;7(2): 139-147.

Tangi ME. Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Örgütsel Destek ile ilişkisinin Değerlendirilmesi. Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, İstanbul (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi L Kutlu).

Taylor JB. Discretion versus policy rules in practice. In *Carnegie-Rochester conference series on public policy*. North-Holland;1993; 195-214.

Terzi B, Polat Ş. Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2020;6(1): 59-67.

Tett RP, Meyer JP. Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 1993;46(2): 259-293.

Tokmak M. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. Anemon Muş Alprslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020;882: 429-439.

Topçu-Orbay N. Hastanelerde Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. A Yıldırım).

Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. Journal of Advanced Nursing.2006;55(4): 497-509.

Toprakçioğlu A. Hemşirelerin Duygusal Zeka Yeteneklerinin İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. E Uğur).

Tufan C. Otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2021;20(3): 1297-1323.

Turunç Ö, Çelik M. Örgütsel özdeşleşme ve kontrol algılamalarının, çalışanların işten ayrılma niyeti ve iş performansına etkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2010;24(3): 163-181.

Turunç Ö, Çelik M. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2010;17(2): 183-206.

Tutar H, Altinöz M. Örgütsel iklimin işgören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 2010;65(2): 196-218.

Tüney M. Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Ekip Çalışması Tutumu Arasındaki İlişki: Cerrahi Servisler ve Yoğun Bakım Üniteleri Örneği. Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019, Erzincan (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi S Sökmen).

Türe-Yılmaz A. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. A Yıldırım).

Türe A, Yıldırım A. Algılanan Örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2018;5(1): 9-18.

Tüzün A. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. N Bahçecik).

Uludağ G. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2019;23(4): 2043-2056.

Wang Q, Wang C. Reducing turnover intention: Perceived organizational support for frontline employees. Frontiers of Business Research in China. 2020;14, 1-16.

Watrous KM, Huffman AH, Pritchard RD. When coworkers and managers quit: The effects of turnover and shared values on performance. Journal of Business and Psychology. 2006;21(1): 103-126.

Wayne SJ, Shore LM, Bommer WH, Tetrick LE. The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. Journal of Applied Psychology. 2002;87(3): 590-598.

Wei YC. When talent cares about time: Perceived organizational support and turnover intention. Academy of Management Proceedings. 2020;(1): 14661.

Wells EJ, Peachey JW. Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter? Team Performans Management. 2001;17(1): 23-40.

Xu Z, Yang F. The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: A mediating or moderating role?. Current Psychology. 2021;40(1): 402-413.



Yakut E. Örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti etkisinde personel güçlendirmenin aracı ve düzenleyici rolü: Tekstil sektöründe yapısal eşitlik modeli uygulaması. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 2020;15(26): 4070-4100.

Yanık O. Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi; 2014; 613-627.

Yang LF, Liu JY, Liu YH. Çin'deki hemşireler arasında iş tükenmişliği ve işten ayrılma niyeti: Olumlu duyguların aracı etkileri. Hemşireliğin Sınırları. 2018;5(1): 43-47.

Yaprak E. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009, İstanbul (Danışman:Yrd.Doç.Dr. Ş Seren).

Yaprak E, Seren Ş. Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2010;7: 28-33.

Yavuzel K, İpçioğlu İ. Güvenlik iklimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik kamu üniversitesinde bir araştırma. Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi. 2019;6(1): 78-96.

Yıldız BB. Özel Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Duygusal Zeka Düzeyi ve Problem Çözme Becerisinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. Ö Kunday).

## Ek 1. Etik Kurul Onayı

T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
TIP FAKÜLTESİ  
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

2020

<b>ETİK KURUL BİLGİLERİ</b>	ETİK KURULUN ADI	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu	
	AÇIK ADRESİ:	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Morfoloji Binası A Blok 1. Kat No: A1-05 Kampüs /ANTALYA	
	TELEFON	0 (242) 249 69 54	
	FAKS	0 (242) 249 69 03	
	E-POSTA	etik@akdeniz.edu.tr	
	ETİK KURUL KODU	2012-KAEK-20	
<b>PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI</b>	Dr.Öğr.Üyesi Nezaket YILDIRIM		
<b>ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI</b>	Algılanan Örgütsel Destek ile Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi		
<b>KARAR BİLGİLERİ</b>	Karar No:KAEK- 744	Tarih: 23.09.2020	
	Yukarıda bilgileri verilen çalışmanın yapılmasında bilimsel ve etik açısından sakınca olmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.		

## Ek 2. Özel Olimpos Hastanesi Yazılı İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13/11/2020-41573



ÖZEL OLİMPOS HASTANESİ

SAYI : 2020 / 222  
KONU : Derya CORA KADIOĞLU'nun  
Tez Çalışması İhk.

09.11.2020

T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'na

İlgi:02.11.2020 tarih ve 50913635 – 302.14.03 – E.25103 Sayılı Yazınız;

İlgi tarih ve sayılı yazınız ile; Üniversiteniz Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı öğrencisi Derya CORA KADIOĞLU'nun "Algılanan Örgütsel Destek İle Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" konulu tez çalışmasını hastanemizde çalışmakta olan hemşirelere uygulayıp uygulayamayacağı ile alakalı Dairenize bilgi verilmesi istenmiştir.

Yapılan değerlendirme sonucu Derya CORA KADIOĞLU'nun hastanemizde tez çalışmasını yürütmesi uygun görülmüş olup;  
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Tel: 0.242 228 09 09 - Faks: 0.242 229 46 06  
Öğretmenevleri Mah. Çamlık Cad. No: 48 Konyaaltı / ANTALYA  
info@olimpohastanesi.com.tr - www.olimpohastanesi.com.tr

### Ek 3. Antalya Memorial Hastanesi Yazılı İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.03.2021-42477



T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-36005147-302.14.03-42477  
Konu : Derya CORA KADIOĞLU - Tez  
Çalışması

#### HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 01.03.2021 tarihli ve 50913635-302.14.03-37788 sayılı yazı,

Anabilim Dalınız Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans programı öğrencisi Derya CORA KADIOĞLU'nun "Algılanan Örgütsel Destek ile Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezi ile ilgili araştırmasını; Antalya Memorial Hastanesi'nde yapabilesinin uygun görüldüğüne ilişkin ilgi'de kayıtlı yazı ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve konunun adı geçen öğrenci ile danışman öğretim üyesine bildirilmesi hususunda gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Erol GÜRPINAR  
Müdür

Ek: İlgi yazı ve ekleri (3 sayfa)

Belge Etiketleme Kodu: 480302.1578/Belge Kodu :39281

Belge Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/akdeniz-universitesi-ehye7V-480302.1578>

Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Durulupınar Bulvarı 07058

Bilgi İşleri: Gülçen DİNÇASLAN

Yerleşke/ Antalya

Ünvanı: Sekreter

Telefon No: 02422274495 Faks No: 0242 310 60 08

e-Posta: [saglikbil@akdeniz.edu.tr](mailto:saglikbil@akdeniz.edu.tr) Elektronik Ad: <http://saglikbil.akdeniz.edu.tr/>

Kep Adresi: [akdenizuniversitesi@tr01.kcp.tr](mailto:akdenizuniversitesi@tr01.kcp.tr)



Bu belgeye 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 6. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

## Ek 4. Özel Medstar Antalya Hastanesi Yazılı İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.12.2020-43755

ÖZEL  
**MEDSTAR**  
ANTALYA HASTANESİ

02.12.2020

Sayı:20-100-1423

Konu: Derya CORA KADIOĞLU'NUN Tez Çalışması İzni  
İlgi: 02.11.2020 tarih ve 50913635-302.14.03-E-25103

T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi yazınızda bahsi geçen Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı öğrencisi Derya CORA KADIOĞLU'nun, "Algılan Örgütsel Destek ile Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" konulu yüksek lisans tezi kapsamında hazırladığı çalışmalarını hastanemiz hemşirelerine uygulama isteğine ilişkin talebinize hastanemiz yönetimince onay verilmiş olup, çalışmanın uygulanacak hemşire adedince çoğaltılarak hastanemiz Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'ne ulaştırılması halinde çalışmanın başlatılabileceği konusunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

## Ek 5. Özel Şelale Termessos Hastanesi Yazılı İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 30.11.2020-43193

ÖZEL ŞELELE  
**TERMESSOS**  
HASTANESİ

Tarih: 26/11/2020  
Sayı : 2020 /978  
Konu:Derya CORA KADIOĞLU'nun  
Tez Çalışması Hk.

T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İlgi : 02/11/2020 tarih ve 50913635-302.14.03-E.25103 Sayılı Yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınız ile; Üniversiteniz Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Lisans Programı öğrencisi Derya CORA KADIOĞLU' nun "Algılanan Örgütsel Destek ile Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" konulu tez çalışmasını hastanemizde çalışmakta olan hemşirelere uygulanıp uygulanmayacağı ile alakalı Dairenize bilgi verilmesi istenmiştir.

Yapılan değerlendirme sonucu Derya CORA KADIOĞLU' nun hastanemizde tez çalışmasını yürütmesi uygun görülmüş olup,

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

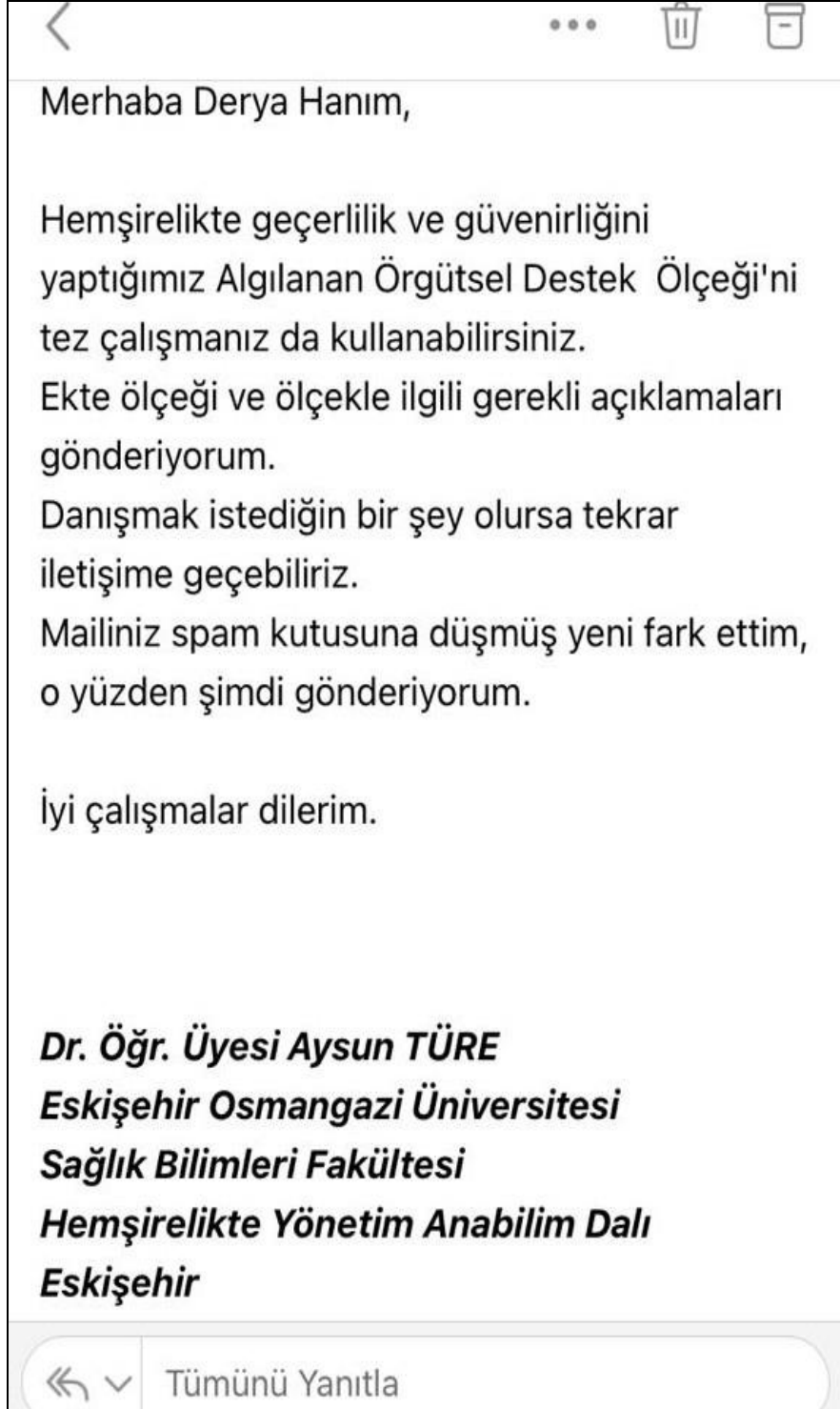


Yeniköy Mahallesi 106 Sokak No:11  
07190 Döşemealtı/ANTALYA

0242 212 18 18

@ bilgi@termessoshastanesi.com  
www.termessoshastanesi.com

## Ek 6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Yazılı İzin Yazısı



## Ek 7. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Yazılı İzin Yazısı

 **Esra Aydın GÖKTEPE** 8 May  
Siz kişisine ...

 **işten ayrılma niyeti**  
PDF - 498 KB

Merhaba Derya,

İşten ayrılma niyeti ölçeğini ekte paylaşıyorum,  
çalışmana katkı yapmasından mutlu olurum.

Kolaylıklar dilerim.

 **Dr. Öğr. Üyesi Esra AYDIN GÖKTEPE**  
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi  
0850 850 2735 (AREL) Dahili: 2297  
Türkoba Mahallesi Erguvan Sokak No:26 34437 Tepekent - Büyükçekmece /  
İstanbul  
Kemalpaşa Mahallesi, Halkalı Caddesi No:101 34295 Sefaköy Küçükçekmece /  
İstanbul  
www.arel.edu.tr

...

→ ∨ İlet



## EK 8. Kişisel Bilgi Formu

<p>Sayın meslektaşımız,</p> <p>Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ile hemşirelerin işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Forma isim yazılması gerekmemektedir. Sorulara verilen yanıtlar bireysel olarak incelenmeyecek, verilen cevaplar genel olarak değerlendirilecektir. Ölçeklerden elde edilen bilgiler sadece durum değerlendirmesi ve bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen, tüm soruları objektif olarak yanıtlayınız ve boş soru bırakmamaya özen gösteriniz.</p> <p>Katkılarınız için teşekkür ederiz.</p> <p>Derya CORA KADIOĞLU*</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM**</p> <p>* Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim AD Yüksek Lisans Öğrencisi</p> <p>** Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD Öğretim Üyesi</p>
<b>KİŞİSEL BİLGİ FORMU</b>
1. Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2. Yaşınız: .....
3. Medeni durumunuz <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
4. Eğitim durumunuz <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
5. İş yerindeki pozisyonunuz <input type="checkbox"/> Personel <input type="checkbox"/> Orta Kademe Yönetici <input type="checkbox"/> Üst Kademe Yönetici
6. Meslekte çalışma süreniz (yıl olarak)
7. Bu iş yerinde çalışma süreniz:
8. Şu an çalışmakta olduğunuz klinik/ünite:
9. Çalışma şekliniz <input type="checkbox"/> Gündüz <input type="checkbox"/> Gündüz/gece <input type="checkbox"/> Gece
10. Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır

<b>Araştırma konusunda yeterince bilgilendirildim. Sorularıma yanıt aldım.</b>	
Tarih:	Onay:

## EK 9. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

<b>Bu bölümde, algılanan örgütsel desteğe ilişkin bazı ifadeler yer verilmiştir. Bu ölçekte (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir.</b>					
	<b>Kesinlikle KATILMIYORUM</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle KATILIYORUM</b>
1. Çalıştığım kurumun, çıkarları için alınan sorumluluklara değer verilir.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurum, genel olarak iş memnuniyetime önem verir.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurum, kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurum, özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurum çalışanlarına çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kurumdan, ayrılmaya karar verirsem iş yerim kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurum, başarılarımdan dolayı gurur duyar.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurum, kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	1	2	3	4	5

## EK 10. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelere ŞU ANDA YAPTIĞINIZ İŞ AÇISINDAN ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Bu ölçekte (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir.

	Kesinlikle KATILMIYORUM	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle KATILIYORUM
1. Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5
2. Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	1	2	3	4	5