

**JOBS**

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2020  
Cilt:8 Sayı:2



**JOBS**

İşletme Bilimi Dergisi  
The Journal of Business Science

Sakarya Üniversitesi / Sakarya University  
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

**i**

Cilt/Volume : 8  
Sayı/Issue : 2  
Yıl/Year : 2020

ISSN: 2148-0737  
DOI: 10.22139/jobs

## İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



*Kurucu Sahip/Founder*

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

*İmtiyaz Sahibi / Owner*

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

*Editör / Editor*

Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT

*Editör Yardımcıları / Assoc. Editors*

Prof. Dr. Mustafa Cahit UNGAN

*Mizanpaj Editörü / Layout Editor*

Arş. Gör. Mustafa AMARAT

*İşletme Bilimi Dergisi*

2020

*Cilt:8 Sayı:2*

*Danışma Kurulu/Advisory Board*

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	İzmir Bakırçay Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

*Yayın Kurulu / Editorial Board*

*Prof. Dr. Kadir ARDIÇ*  
*Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT*  
*Prof. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN*

*Sekreteryaya / Secreteria*

*Arş. Gör. Dr. Özgün ÜNAL*  
*Arş. Gör. Mustafa AMARAT*  
*Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ*

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; [www.dergipark.gov.tr/jobs](http://www.dergipark.gov.tr/jobs) Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi [jobs@sakarya.edu.tr](mailto:jobs@sakarya.edu.tr) Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

*Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler*  
*Reviewers List of This Issue*

*İşletme Bilimi Dergisi*  
*2020*  
*Cilt:8 Sayı:2*

Prof. Dr. Üyesi Muharrem Es	Yalova Üniversitesi
Doç. Dr. Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Murat Arslan	Düzce Üniversitesi
Doç.Dr. Oğuz Işık	Hacettepe Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Beyza Erkoç	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan Aba	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Gülcan Şantaş	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi İsa Gül	Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Meltem Saygılı	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Metin Bayram	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Kürşat ACAR	Süleyman Demirel Üniversitesi

Değerli Bilim İnsanları,

İşletme Bilimi Dergisinin 8. Cilt 2. Sayısını yayınlamaktan dolayı mutluluk duyuyoruz. Dergimiz kurulduğu günden bugüne kadar olduğu gibi farklı disiplinlerden gelen makaleler ile sizlere zengin bir içerik sunmaktadır. 8. Cilt 2. Sayımız toplam 6 makale ile yayınlanmıştır.

Sayımızın ilk makalesi Gülseren Çelebi Gürsoy ve Mehmet Selami Yıldız tarafından kaleme alınan "Bir imalat işletmesinde analitik hiyerarşi prosesi tabanlı yalın üretim tekniği seçimi" başlıklı makaledir. Bu makalede yazarlar bir imalat işletmesinde uygulanan yalın üretim uygulamalarının tercih edilme eğilimlerini Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) yöntemi ile belirlemek ve bu bağlamda da işletme de uygulanan hangi yalın üretim tekniğinin daha önemli olduğunu tespit etmeyi amaçlamışlardır.

Arif Yıldız ve Tuncay Yılmaz'ın eseri olan "Uluslararası mesleki uygulama çerçevesi açısından iç denetim süreci ve değerlendirilmesi" makale uluslararası iç denetim standartları ve rehberler temelinde iç denetimin değerlendirilmesi, temel süreçlerinin çizilmesi ve iç denetimin daha kolay anlaşılır ve uygulanır hale getirilmesini amaçlamaktadır.

Sayımızın 3. makalesi mikrobiyoloji laboratuvarına tıbbi bölümlerden gelen tetkik istemlerinin gereksizlik, maliyet ve süre açısından retrospektif yaklaşımla analizini amaçlamaktadır. Bu makale Yunus Fidan, Yunus Emre Öztürk, Uğur Ayan ve Mehmet Özdemir tarafından kaleme alınan makale "Akılcı laboratuvar kullanımı açısından gereksiz tetkik istemlerinin retrospektif analizi: seroloji laboratuvarı örneği" başlığını taşımaktadır.

Sayımızda yer alan bir diğer makale Aysun Yeşiltaş ve Ahmet Yeşiltaş tarafından yazılan "geleneksel ve Tamamlayıcı Tıp hizmeti veren kurumların web sitelerinin değerlendirilmesine yönelik bir içerik analizi" başlıklı makaledir. Bu makalede yazarlar kurumlarda sunulan geleneksel ve tamamlayıcı tıp uygulamalarının ne ölçüde kurum web sitelerinde yayınlandığı ve bu hizmetlere ilişkin bilgilerin kurum web sitelerinde yayınlanma durumlarının belirlenmesini amaçlamışlardır.

Dergimizin bu sayısında yer alan "Algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma" başlıklı makalesi İsa Gül, Nezihe Tüfekci ve Derya Sarıoğlu tarafından kaleme alınmıştır. Bu makalenin amacı hastane çalışanlarının işgören algıladıkları örgütsel desteğin örgüt sağlık üzerindeki etkisini incelemektir.

Sayımızın son makalesi ise hastane çalışanlarının psikolojik sağlamlıkları ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Serkan Deniz, Mesut Çimen ve Onur Yüksel tarafından kaleme alınan "Psikolojik sağlamlığın iş stresine

*etkisi: hastane çalışanlarına yönelik bir araştırma” başlıklı makaledir.*

*Önceki sayılarımızda olduğu gibi bu sayımızda da İşletme Biliminin farklı disiplinlerinden makaleler ile okuyumucunun karşısına çıkmaktan onur duymaktayız. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmalarını yayınlamaya özen göstereceğiz. Sayımıza makaleleri ile katkı sağlayan yazarlarımıza şükranlarımızı sunarken, bu makaleleri değerlendirmek için kıymetli vakitlerinden fedakarlık yapan hakemlerimize ve bu sayımızda emeği geçen tüm dergimiz çalışanlarına sonsuz teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dilekleriyle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.*

*Saygılarımızla...*

*Prof. Dr. Mahmut AKBOLAT  
Editör*

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2020 Cilt (Vol.) 8 Sayı (No) 2

İşletme Bilimi Dergisi

2020

Cilt:8 Sayı:2

### Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Bir İmalat İşletmesinde Analitik Hiyerarşi Prosesi Tabanlı Yalın Üretim Tekniği Seçimi**  
*Selection Of Analytical Hierarchy Process Based Lean Production Technique In A Manufacturing Business* 227-256  
*Gülseren ÇELEBİ GÜR SOY ve Prof. Dr. Mehmet Selami YILDIZ*
- 
- Uluslararası Mesleki Uygulama Çerçevesi Açısından İç Denetim Süreci Ve Değerlendirilmesi**  
*Internal Audit Process And Evaluation In Terms Of International Professional Practices Framework* 257-282  
*Arif YILDIZ ve Prof. Dr. Tuncay YILMAZ*
- 
- Akılcı Laboratuvar Kullanımı Açısından Gereksiz Tetkik İstemlerinin Retrospektif Analizi: Seroloji Laboratuvarı Örneği**  
*Retrospective Analysis Of Unnecessary Test Prompts In Terms Of Rational Use Of Laboratory: Serology Laboratory Case* 283-305  
*Yunus FİDAN, Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK, Uzm. Dr. Uğur AYAN ve Prof. Dr. Mehmet ÖZDEMİR*
- 
- Geleneksel Ve Tamamlayıcı Tıp Hizmeti Veren Kurumların Web Sitelerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir İçerik Analizi**  
*A Content Analysis For The Evaluation Of Web Sites Of Traditional And Complementary Medicine Services* 307-324  
*Dr. Özlem DEMİR ve Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK*
- 
- Algılanan Örgütsel Desteğin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma**  
*The Effect Of Perceived Organizational Support On Organizational Health: A Research On Hospital Employees* 325-350  
*Dr. Öğr. Üyesi İsa GÜL, Doç. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ ve Derya SARIOĞLU*
- 
- Psikolojik Sağlamlığın İş Stresine Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma**  
*The Effect Of Resilience On The Job Stress: A Study On Hospital Employees* 351-370  
*Dr. Öğr. Üyesi Serkan Deniz, Prof. Dr. Mesut Çimen ve Öğr. Gör. Onur Yüksel*



# ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜT SAĞLIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HASTANE ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma

325

**Dr. Öğr. Üyesi İsa GÜL**

Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Sağlık Yönetimi Bölümü  
isagul233@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-9419-4816

**Doç. Dr. Nezihe TÜFEKÇİ**

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Sağlık Yönetimi Bölümü  
nezihetufekci@sdu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-8557-7823

**Derya SARIOĞLU**

Afyonkarahisar Devlet Hastanesi  
deryasarioğlu33@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-9924-9097

## ÖZ

**Amaç:** Bu çalışma, işgören tarafından algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini Ege Bölgesi'nde bulunan bir ilin Sağlık Bakanlığı'na bağlı devlet hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma, Ağustos-Eylül 2019 tarihleri arasında ilgili hastanede ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 324 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS v.22 paket programı kullanılarak; Student-t Testi, One Way Anova, Korelasyon ve Regresyon analizi ile veri çözümlenmeleri gerçekleştirilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmanın amacı doğrultusunda korelasyon analizi yapılmış ve algılanan örgütsel destek ile örgüt sağlığı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre çalışanların algıladığı örgütsel destek arttıkça örgüt sağlığı algıları da artış göstermektedir.

<sup>1</sup> Bu çalışma, 10-13 Ekim 2019 tarihlerinde gerçekleştirilen 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde sözel olarak sunulan özet bildirinin genişletilmiş halidir.

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

**Sonuç:** Algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisinin hastane çalışanları örnekleminde incelendiği araştırma sonuçlarına göre; hastane çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı algıları düşük düzeyde tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, örgüt sağlığının geliştirilmesinde ve çalışanlarca olumlu biçimde algılanmasında, algılanan örgütsel destek önemli bir bağımsız değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgüt sağlığını geliştirmek isteyen yöneticilerin çalışanlarına destek olması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hastane, Örgütsel Destek, Örgüt Sağlığı, Sağlık Çalışanları.

326

## THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL HEALTH: A RESEARCH ON HOSPITAL EMPLOYEES

### ABSTRACT

**Aim:** This study was carried out to examine the effect of the organizational support perceived by the employee on the organizational health.

**Method:** The population of the research is composed of state hospital employees affiliated to the Ministry of Health of a province in the Aegean Region. The research was carried out with 324 employees who were available at the relevant hospital and who voluntarily agreed to participate in the study. In the study, a questionnaire form was used as a data collection tool. Using SPSS v.22 package program for data analysis; data analyzes were carried out with Student-t Test, One Way Anova, Correlation and Regression analysis.

**Findings:** In line with the purpose of the study, a correlation analysis was made and it was found that there was a positive and statistically significant relationship between perceived organizational support and organizational health. According to this result, as the organizational support perceived by the employees increases, the perceptions of organizational health increase.

**Results:** According to the results of the research in which the effect of perceived organizational support on organizational health was examined in the sample of hospital staff; perceived organizational support and organizational health perceptions of hospital staff were found to be low. When the results of the research are evaluated, the perceived organizational support appears to be an important independent variable in improving the health of the organization and perceiving it positively by the employees. For this reason, it is recommended that managers who want to improve organizational health support their employees.

**Keywords:** Hospital, Organizational Support, Organizational Health, Hospital Employees.

## I. Giriş

Örgütler belirli amaçlar doğrultusunda faaliyette bulunurken, çalışanlar da bazı amaçları temelinde bu örgütlerde yer almaktadır. İş ortamında çalışanların örgüt tarafından destek görmesi, hem çalışana hem de örgüte fayda sağlayan karşılıklı mekanizmalardan oluşturmaktadır. Gerek mal üreten gerekse hizmet üreten bütün örgütlerde çalışanların problemleri, refahı, mutluluğu ve motivasyonu yönetsel birçok sürece olumlu veya olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Örgütlerde bazı hallerde çalışanlar desteğe ve yardıma gereksinim duyarken bazen de gösterilen çabanın karşılığını almayı istemektedir. Bu noktada örgüt tarafından sağlanacak destek, önce çalışana daha sonra da örgüte kazanım biçiminde geri dönüş meydana getirebilmektedir. Literatürde çalışanlarına destek sunan örgütlerin sağlıklı olabileceği vurgulamaktadır. Genel anlamda örgüt sağlığı, olumsuz herhangi bir sürecin, uygulamanın, verinin veya sonucun bulunmadığı örgüt yapısını tanımlamaktadır. Dolayısıyla çalışanlarının destek hissetmediği örgütler bir nevi sağlıklı olarak nitelendirilebilmektedir.

Sağlıklı örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar örgütün geliştirilmesinde birlikte çaba göstermektedir. Yöneticiler, çalışanların performansı için yüksek ancak ulaşılabilir standartlar belirlemekte ve onları desteklemektedir. Böylece sağlıklı bir örgütte çalışanların daha iyi performans ortaya koyması beklenmektedir (Savaş ve Karakuş, 2012). Örgütlerin sağlığının artırılması için yönetici davranışlarının destekleyici, cana yakın ve işbirliğine dayalı olması önerilmektedir. Yöneticilerin çalışan refahına katkı sunacak tüm destek girişimleri karşılıklı ilişkilerin gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Hoy ve Feldman, 1987). Dolayısıyla desteklenen ve olumlu yönde teşvik edilen çalışanlar kendilerini değerli ve takdir edilmiş hissetmektedir. Çalışanların takdir edildiği ve önemsendiği örgüt iklimi içerisinde başarı daha uygun şekilde değer kazanmaktadır (Lyden ve Klingele, 2000). Buradan yola çıkarak sağlıklı örgütlerde çalışanların ihtiyaç duyduğu desteğin sağlandığı varsayılmakta, örgüt sağlığı ile örgütsel destek arasında pozitif korelasyonun olması beklenmektedir.

## II. Algılanan Örgütsel Destek

Günümüzde değişen iş çevreleri, çalışanlar ve örgütler arasında karşılıklı güven ve kaygı sorunlarına neden olmaktadır. Bu ortam içerisinde birçok örgüt, örgütsel hedeflere bağlılığı vurgularken örgüt performansını artırmak için çalışanlarıyla olumlu ilişkileri ele almaktadır. Örgütler neticede, çalışanlarının örgüte olumlu tutum ve inanç

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

geliştirmelerini sağlayacak politikalar ve stratejiler benimsemelidir (Eisenberger et al., 2016: 3-4). Nitekim iş dünyasında artan rekabet ortamı, örgüt performansını doğrudan etkileyen çalışanların daha fazla ilgi görmelerini sağlamıştır. Bu noktada hem çalışan verimliliğinin hem de örgüt performansının nasıl artırılabilirliği anahtar soru haline gelmektedir. Sonuç olarak çalışanların kendilerini geliştirmeleri ve iş ortamında yeterli çabayı göstermeleri için örgütsel düzeyde desteğe gereksinim duyulmaktadır (Kou, 2012: 183).

**328**

Örgütsel destek genel anlamda, örgütlerin çalışan mutluluğunu ve esenliğini dikkate alması ve onları desteklemesi durumunu ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel destek teorisine göre, algılanan örgütsel desteğin gelişimi, çalışanların örgütlere insani özellikler yüklemeye eğilimi ile ortaya çıkmaktadır. Algılanan örgütsel destek (AÖD), çalışanın örgüte sunduğu katkı ve çabaya örgütün verdiği değer ve refahın çalışanlarca algılanmasıdır. Çalışanlar tarafından kişileştirilmiş örgütün, çalışanın artan çabası karşısında övgü ve onaylanma gereksinimlerini karşılaması, örgütsel desteği oluşturmaktadır (Eisenberger et al., 1986: 501). Örgütsel destek, çalışanın işini etkili bir biçimde yerine getirmesi ve stresle karşılaştığında örgütünden yardım alabileceğinin teminatıdır. Örgütsel destek teorisine dayanarak örgüt içi adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve iş koşullarının olumlu olması AÖD'yi arttırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699). AÖD, örgütsel bağlılıkla kavramsal benzerlikler göstermektedir. Örgütsel bağlılık ölçütleri çalışanların örgüte yönelik tutumlarına eğilim gösterirken, AÖD örgütün çalışana yönelik tutumunun çalışanlarca algılanma şekline odaklanmaktadır (Shore ve Tetrick, 1991: 637). AÖD, çalışanların örgütü bir amaç, hedef ve niyet olarak yaşayan bir varlık olarak görmelerini önermektedir. Kişileştirmenin sonucu olarak AÖD, çalışanların onay, katılım, saygı ve duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamakta ve örgüt adına daha fazla çaba göstermenin potansiyel faydalarını belirtmektedir (Eisenberger et al., 2020: 103).

Levinson (1965), insanların çalıştıkları örgütleri kişileştirme eğiliminde olduğunu vurgulamaktadır. Levinson'un bakış açısına göre; a)örgütler çalışanlarının yasal, ahlakî ve finansal eylemlerinden sorumludur, b)örgütün gelenekleri, kültürü, politikaları ve normları çalışanlar için rol davranışı ile süreklilik sağlar ve c)örgüt, çalışanları aracılığıyla bireysel işgörenler üzerinde önemli ölçüde güç sahibidir (Eisenberger et al., 1986: 500; Eisenberger et al., 1997: 812). AÖD süreci, çalışanlarda örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olma yükümlülüğünü hissettirmekte ve örgüt adına daha fazla çaba göstermenin

daha büyük ödüller kazandıracığı beklentisini ortaya çıkarmaktadır. AÖD ayrıca sosyo-duygusal gereksinimleri karşılamakta, örgüte daha fazla bağlılık ve özdeşleşme oluşturmada, böylece süreç örgüte yardım etme arzusu ve psikolojik iyi-oluş ile sonuçlanmaktadır (Kurtessis et al., 2015: 1855). Aynı şekilde örgütün çalışan refahına önem vermesi, iş ortamına daha iyimser ve umut verici nitelikler katmaktadır. AÖD ile birlikte desteklendiklerini düşünen çalışanlar, pozitif kaynakları etkin biçimde harekete geçirmekte ve stresin travmatik etkisinden kurtulabilmektedir (Bitmiş, 2015: 242). AÖD, iş tatmini ve güvenlik alguları ile de ilişkili olabilmektedir. Örgütten daha fazla destek gören çalışanların iş tatmini ve güvenlik prosedürlerinden memnuniyet düzeyleri daha yüksek düzeyde olmaktadır (Ayim Gyekye ve Salminen, 2007: 196).

Örgütler; çalışanlarına işte gösterdikleri çabanın karşılığında değer vererek, çalışanın refahını artırarak, çalışana zor zamanlarda yardımcı olarak, onların görüş ve önerilerinin dikkate alarak destek verebilmektedir. Dahası liderlik, adaleti sağlama, İKY uygulamaları ve çalışma koşullarının destekleyici yönleri bu yollardan bazılarıdır (Kurtessis et al., 2015: 1878). Ücret, terfi, iş zenginleştirme gibi maddi ödüller, olumlu değerlendirmeleri işaret ettiği ölçüde algılanan desteği artıracaktır. Başka bir deyişle, örgütün çalışanın tasarrufuna attığı maddi ödüllerdeki artışlar ve sembolik ödüller, algılanan desteği geliştirmektedir. Çaba-sonuç beklentisi ve onaylanma sonucu oluşan duygusal bağlılığın, örgüte katılımı ve iş performansını artırması beklenirken, işe devamsızlığı ise azaltması beklenmektedir (Eisenberger et al., 1986: 501).

Örgütsel destek teorisi, Karşılıklılık Normu (Gouldner, 1960) ve Sosyal Değişim Teorisi (Blau, 1964) ile ilişkilendirilerek açıklanmaktadır. Sosyal değişim teorisi, iki taraf arasında hissedilme yükümlülüğü doğuran ve değerli değiş-tokuşa dayanan ilişkilerde ortaya çıkmaktadır. İnsan ilişkilerinin sürdürülmesi, birbiriyle etkileşime giren bireyler tarafından değer verilen bir kaynak değiş-tokuşuna dayanmaktadır (Blau, 1964). Karşılıklılık normuna (Gouldner, 1960) göre, bir taraf diğerine olumlu davranışta bulunduğu anda, gelecekte bir zamanda karşılık verilme beklentisi gelişmektedir. Diğer bir ifadeyle bir kişi diğerine iyi davrandığı zaman, karşılıklılık normu olumlu davranışın geri dönüşünü zaruriyete dönüştürmektedir. Böylece, çalışanlar örgütün kendilerine nasıl davrandığını değerlendirmekte ve bu kararlar performans-ödüller beklentilerinin temelini oluşturmaktadır (Eisenberger et al., 2001: 42). Dolayısıyla karşılıklılık normuna dayanarak faydaları geri ödeme yükümlülüğü, kişilerarası ilişkilerin güçlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Buna göre çalışanlar, örgütün verdiği değerlere uygun hareket

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

ederek faydalı davranış ya da tutumların karşılığını sunmak için motive olmaktadır (Eisenberger et al., 1997: 812). Gouldner (1960), güçlü ihtiyaçları karşılayan yardımın çok değerli olduğunu ve artan bir karşılıklılık yükümlülüğü getirdiğini öne sürmektedir. Karşılıklılık normu temelinde AÖD, örgütün amaçları adına çalışmak için güçlü sosyal ihtiyaçlara sahip çalışanlarda ek bir yükümlülük oluşturmaktadır (Armeli vd., 1998: 295). Örgütsel destek teorisi ayrıca AÖD'nin sonuçlarının altında yatan psikolojik süreçleri ele almaktadır. Bu süreçler;

- Karşılıklılık normuna göre, AÖD örgütün refahını önemseme ve hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmak için çalışanda hissedilen bir zorunluluk meydana getirmektedir.
- AÖD'nin bağdaştırdığı özen, onay ve saygı; sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamalı, çalışanların örgütsel üyeliği ve rol statüsünü, sosyal kimlikleri ile bir araya getirmelerini sağlamalıdır.
- AÖD, örgüt tarafından çalışanın artan performansının farkında olduğu ve örgütün çalışanı ödüllendirdiği (performans-ödül beklentisi) inancını güçlendirmelidir.

Böylelikle örgütsel destek teorisi, kişileştirilen örgütün çalışanlara verdiği desteğin neticesi olarak çalışanın da örgüte artan bağlılık, sadakat ve performansla karşılık vermesini öngörmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699).

Algılanan örgütsel destek önemli bir iş kaynağı olmakla birlikte, çalışanlar görevlerini yerine getirirken maddi destek ve manevi desteğe gereksinim duyabilmektedir. Örneğin, çalışanlara iş özerkliği ve hakları verildiğinde, bu durum onların işin gelişmesini ve kalitesini kontrol etmelerine yardımcı olabilmektedir (Li vd., 2020). Bu nedenle, örgütsel desteğin değerlendirilmesi çok yönlü olmakta, çalışan ve örgüt düzeyinde sonuçları ortaya çıkmaktadır (Rahman, Björk ve Ravald, 2020). Ayrıca destekleyici bir sistem farklı düşünceleri ortaya çıkararak, yenilikçi iş davranışı gösterdiklerinde çalışanların olumlu bir şekilde desteklenmesini içermektedir (Zaman et al., 2020). Ogbonnaya et al., (2018), sağlık çalışanlarında örgütsel destek algısının, örgüt tarafından ne ölçüde değer ve saygı gördükleri konusunda olumlu inançlar oluşturmaya teşvik ettiğini öne sürmektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların refahını ve örgütte kalma niyetini ve sonuç olarak iyi performans gösterme ve olumlu hasta sonuçlarını teşvik etme eğilimlerini artırmaktadır. Pratik bir bakış açısından, sosyal destek ve beceri geliştirme desteği gibi işyeri uygulamaları, sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarını şekillendirmek için önemli faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Ogbonnaya et al., 2018).

### III. Örgüt Sağlığı

Örgüt sağlığı kavramı, literatürde farklı bakış açıları ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bazı araştırmacılar sağlıklı örgütleri insana benzer metaforlar aracılığı ile betimleye çalışırken, bir grup araştırmacı da sağlıklı örgütleri kâr, zarar, verimlilik, çevreye uyum, yenilik, yönetim gibi örgütü genel itibarıyla ilgilendiren kavramlarla ortaya koymuşlardır.

Sağlıklı bir örgüt, yalnızca bulunduğu çevrede yaşamını sürdürmekle kalmayıp, uzun zaman diliminde zorluklarla başetme yetenekleri bulunan ve aynı zamanda sürekli gelişim gösteren örgüttür. Örgütler için kısa süreli bazı uygulamaların etkili veya etkisiz sonuçları görülebilir fakat sağlıklı örgütlerde yaşamı sürdürme, zorluklarla başetme ve büyüme gibi nitelikler süreklilik göstermelidir (Miles, 1965: 17). Örgüt sağlığı; örgütlerde çalışanın verimliliği, etkinliği, iş tatmini, çalışma barışı, örgütsel bağlılık ve sadakat duygusu geliştirmeye katkı sunan her türlü zihinsel, psikolojik ve fizyolojik koşulların oluşturduğu “iyilik hali”ni kapsamaktadır (Tutar, 2010: 184). Örgüt sağlığı, bir örgütün amaçlarına ulaşması, gereksinimlerini karşılması, etkili biçimde değişimleri gerçekleştirmesi ve aynı zamanda çevresinin zorlukları ile başa çıkabilmesidir. Diğer bir ifadeyle, iç ve dış paydaşlarının ihtiyaçlarını karşılayabilen, çevresinden gelen taleplere yeterince yanıt verebilen, pazarında iyi bir konum elde edebilen ve doğru bir ilerleme sergileyen örgütler sağlıklı olabilir (Miles, 2014: 203). Örgüt sağlığı kavramı genel boyutlarıyla ele alındığında, olumlu bir “örgüt resmi” ortaya çıkmaktadır. Örgütler finansal, stratejik, kültürel veya davranışsal açıdan sağlıklı olabilirler. Örgütün yapısı, kültürü ve yönetim süreçleri ile örgütün genel performansına katkı sağlayan örgütler sağlıklı olarak adlandırılmaktadır (McHugh et al., 2003: 16).

Örgüt sağlığı kavramı, çalışanların iş ortamlarındaki fiziksel ve ruhsal sağlıklarının önemli olduğunu öne sürerek, çalışma ortamının sağlık ve güvenliğe uygunluğuna ve fiziki çalışma koşullarının işgörene uyumuna işaret etmektedir. Ayrıca örgütsel davranış açısından işveren-işgören arasındaki uyum, işbirliği ve her iki tarafın davranışları örgüt sağlığını belirli ölçülerde etkileyebilmektedir (Aytaç, 2003). Sağlıklı örgütler; iletişimin her yönüyle gerçekleştiği, kuruma bağlılık duygularının yüksek olduğu, etik ilkelerin bulunduğu, çalışan motivasyonunun iyi olduğu, örgütsel itibarın yüksek düzeyde olduğu, amaç birliğini yapmış çalışanların bulunduğu, kararlara katılımının sağlandığı ve etkin bir liderliğin gerçekleştiği, gelişmeye önem verilen ve kaynakların adaletli biçimde kullanıldığı örgütlerdir (Doğan ve Bozkurt, 2008: 70). Liderlik,

örgütlerin sağlığını oldukça fazla etkileyen süreçlerden biridir. Sağlıklı örgütlerin, sağlıklı liderleri ve takipçileri bulunmaktadır (Sabancı, 2011: 93).

Günümüzde stres genel anlamda yaşamın bütün yönlerinde görülebilirken, çalışma ortamında birçok faktörü etkilediği için daha çok dikkat çekmektedir. İş stresi önce çalışana sonra da örgüte olumsuz tesirleri bulunan bir durumdur. İş stresinin en aza indirebileceği örgüt yapısı sadece sağlıklı örgüt yapısının dizaynı ile gerçekleştirilebilir. Bu yönüyle örgüt sağlığı, hem stresten uzak tutulmuş iş ortamı oluşturmada hem de performans artışı sağlamada örgüt yöneticilerine yol göstermektedir (Gül, 2007: 329). Sağlıklı bir örgüt yapısının oluşturulması için çalışanların birer değer olarak tanımlanması ilk adımlardan biridir. Çalışan devir hızının azaltmak ve örgütsel bağlılığı artırmak için yöneticilerin bütün yönleriyle örgütün sağlığını geliştirmeye yönelik çabaları ortaya koymalıdır. Dahası örgütün sağlıklı olması maliyetleri azaltmanın yanı sıra, örgütsel etkililik, iş tatmini, örgüt performansı, çalışan sağlığı ve rekabeti olumlu olarak etkilemektedir (Yüceler et al., 2013: 787). Dolayısıyla örgüt sağlığı, örgütlerin bünyesinde bulunan temel kaynaklar açısından örgütün kendi gelişimini analiz ederek, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olmaktadır. Nitekim örgüt sağlığı; çalışanlara, pazara veya temel yeteneklere ilişkin süreçlerin geliştirilmesinde yönlendiricidir (Köseoğlu ve Karayormuk, 2009: 188).

Örgüt içi iletişim becerileri, çalışanların davranışlarını bazen etkilerken bazen de bu davranışlardan etkilenmektedir. Örgüt sağlığının artırılması için çalışanın performansına destek olunması, örgüt içinde kararlara katılımın sağlanması, çalışan fikir ve düşüncelerinin örgüte fayda sağlayacağı ifade edilmelidir. Bilgisini ve deneyimlerini, iletişim yetenekleri ile ortaya koyan çalışan, örgütün önemli bir unsuru olduğunu daha fazla hissedecektir (Ertaş ve Töre, 2016: 98). Esasen sağlıklı örgütlerde açık ve çok yönlü iletişim süreçleri yer almaktadır. Bu örgütlerde görev yapan çalışanlar yalnızca kararlara katılmakla kalmaz aynı zamanda bütün süreçlere ve sonuçların kontrolüne de katılma imkânı yakalayabilmektedir. Çalışanlar demokratik yönetim biçimine ve örgütün değerlerine gönüllü bağlılık duymaktadır. Sağlıklı örgütlerde, örgütsel yabancılaşmaya yol açabilecek faktörlerden mümkün olduğunca arındırılmış faaliyetler mevcuttur (Tutar, 2010: 184).

Örgüt yapısında önemli rol oynayan örgüt kültürü ve örgüt iklimi de örgüt sağlığını etkileyen unsurlardandır. Örgütün çevresindeki güçlüklerle baş edebilmesi ve yaşanan değişime uyum sağlayabilmesi, örgüt bünyesindeki sağlıksız uygulamaların ortadan kaldırılması ile gerçekleşebilir. Dolayısıyla hem bireysel hem de örgütsel ihtiyaçların



karşılandığı, yönetsel hiyerarşide uyumun sağlandığı, işveren-çalışan arasında işbirliğinin var olduğu bir örgütün sağlıklı olduğu belirtilebilir. Bu özellikteki örgüt yapısı, doğal olarak farklı bir örgüt iklimine ve örgüt kültürüne sahip olmayı gerektirir (Ardıç ve Polatçı, 2007: 151). Sonuç olarak yöneticilerin çalışanlara gösterdiği dostça, samimi, destekleyici ve diğer yöneticilerle işbirliği barındıran davranışları ve açık iletişimi olumlu örgüt iklimi oluşturmada belirleyici etkiye sahiptir (Recepoğlu ve Özdemir, 2013: 655).

#### IV. Örgüt Sağlığı ve Örgütsel Destek İlişkisi

Sağlıklı olarak nitelendirilen örgütlerde çalışanların eğitimi ve gelişimi için destek sunulmaktadır (Lyden ve Klingele, 2000). Bu örgütlerde bireysel farklılıklara sahip çalışanlar ayrıca desteklenmekte (Rosen ve Berger, 1992), kadro yapısı desteklenerek doğru bir biçimde yönlendirilmektedir (Jenaabadi ve Javan, 2014:316). Öte yandan sağlıklı örgütlerdeki yöneticiler dostça, destekleyici ve güven verici biçimde bir atmosfer oluşturmaktadır. Özellikle çalışanların desteklenmesi programlarına önem verilmesi, başarının artırılmasına yönelik iş dizaynı, personel güçlendirme ve ödüllendirmeler uygun biçimde ele alınmaktadır (Tsui ve Cheng, 1999).

Sağlıklı ve destekleyici bir örgüt çevresi insanların güvenini daha çok kazanmaya, motivasyonlarını yüksek tutmaya ve sonucunda çalışanların etkinliğinin artmasını sağlayabilmektedir. Dolayısıyla çalışan verimliliği örgütün etkinliğinin artırılması için önemli bir faktördür (Hashemzadeh et al., 2014). Bunun yanı sıra örgütteki çalışanların gücü, diğer paydaş grupların değerleri ve ihtiyaçları için dengelenerek desteklenmelidir. Sonuç olarak sağlıklı örgütlerde paydaşların her bir katkısı örgütçe destek görmektedir (Jaffe, 1995: 37).

Örgüt sağlığı kavramının, çalışan bakış açısıyla desteğin önemli olduğuna vurgu yaptığı ifade edilebilir. Bu desteğin örgüt tarafından sağlandığı takdirde çalışanların örgütsel sağlık algılarının olumlu anlamda kabul görebileceği öngörülmektedir. Bu çalışmada hastanelerde farklı unvan gruplarında çalışan personelin örgütsel destek ve örgüt sağlığı algısı saptanmaya çalışılmıştır. Farklı şikayetlerle başvuran hastalara hizmet veren hastane çalışanlarının, bazı durumlarda stres, iş yükü, psikoloji, iş-aile yaşantısı, maddi gereksinim, çalışma şekli ve çalışma saatleri açısından olumsuz koşullarla karşılaştığı bilinmektedir. Dolayısıyla hastane çalışanlarına sağlanan desteğin hizmet sunumuna da katkı verebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

333

## V. Gereç ve Yöntem

Algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisinin, hastane çalışanları açısından incelendiği bu araştırmanın temel hipotezi, algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu biçimindedir. Açıklanan temel hipotez çerçevesinde, araştırmada ayrıca aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaktadır.

- Sağlık çalışanlarının “algılanan örgütsel destek inançları”, demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, birim, unvan, çalışma süresi) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Sağlık çalışanlarının “örgüt sağlığı algıları”, demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, birim, unvan, çalışma süresi) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın evrenini Ege Bölgesi’nde bulunan bir ilin Sağlık Bakanlığı’na bağlı devlet hastanesi çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada zaman ve maliyet kısıtlarından dolayı, kolayda örnekleme yöntemiyle çalışanlara (hekim, hemşire, ebe, memur vb.) ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma için hastanenin personel şube biriminden bilgi alınmış ve 1533 hastane çalışanının kadrolu olarak çalıştığı saptanmıştır. %95 güven düzeyinde ve %5 hata payı ile 1533 kişilik evrenden  $n=Nt2pq/d2(N-1)+t2pq$  formülü (Baş, 2010) ile yapılan hesaplamada 307 çalışana ulaşmak yeterli olmaktadır. Bu çalışma ise, Ağustos-Eylül 2019 tarihleri arasında ilgili hastanede ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 324 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde algılanan örgütsel destek ölçeği, ikinci bölümde örgüt sağlığı ölçeği ve üçüncü bölümde ise, çalışanlara yönelik demografik sorular yer almaktadır. Algılanan örgütsel destek için, Eisenberger et al. (1986) tarafından geliştirilmiş ve Akalın’ın (2006) çalışmasında Türkçe çevirisi bulunan, 8 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte iki ifade ters kodlanmaktadır. Çalışanlarca algılanan örgüt sağlığını ölçmek amacıyla Lyden ve Klingele (2000) tarafından geliştirilen, Doğan ve Bozkurt (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanan 20 ifadenin yer aldığı örgüt sağlığı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekleri oluşturan her bir madde 5’li Likert tipi derecelendirmeye göre tasarlanmıştır (1=Hiç katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum). Verilerin analizi için SPSS v.22 paket programı kullanılarak; Student-*t* Testi, One Way Anova, Korelasyon ve Regresyon analizi ile veri çözümlenmeleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığına yönelik Cronbach’s Alpha katsayıları incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ölçeği 0.857, örgüt sağlığı ölçeği 0.941 olarak saptanmıştır.

## VI. Bulgular

Araştırmada örneklem grubunu oluşturan, hastanede görevli toplam 324 sağlık çalışanına ilişkin demografik özellikler frekans ve yüzde dağılımlarıyla Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.**  
**Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Değişkenler	Gruplar	Sayı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	92	28,5
	Kadın	231	71,5
Medeni Durum	Evli	216	66,9
	Bekâr	107	33,1
Yaş	18-28	102	31,8
	29-39	98	30,5
	40+	121	37,7
Eğitim Durumu	Lise	35	10,8
	Önlisans	72	22,3
	Lisans	187	57,9
	Lisansüstü	29	9,0
Unvan	Hemşire/Sağlık Memuru	194	61,0
	Ebe	39	12,3
	VHKİ/Memur	24	7,5
	Diğer	61	19,2
Birim	Yataklı Servis	119	37,5
	Yoğunbakım	39	12,3
	Ameliyathane	49	15,5
	Acil Servis	25	7,9
Çalışma Süresi	İdari Birimler	48	15,1
	Diğer	37	11,7
	0-5 Yıl	156	49,1
	6-10 Yıl	73	23,0
	11-15 Yıl	27	8,5
	16+ Yıl	62	19,5
<b>Toplam</b>			<b>100</b>

Araştırma kapsamındaki çalışanların %71,5’i kadın, %28,5’i erkek, %66,9’u evli, %33,1’i bekârdır. Katılımcıların %31,8’i 18-28 yaş, %30,5’i 29-39 yaş ve %37,7’si 40 ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında çalışanların %10,8’i lise, %22,3’ü önlisans, %57,9’u lisans, %9’u lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Çalışma yılına göre, hastane çalışanlarının %49,1’i 0-5 yıl süresine, %23’ü 6-10 yıl süresine, %8,5’i 11-15 yıl süresine ve %19,5’i 16 ve üzeri yıl çalışma sürelerine sahiptir. Unvan bakımından çalışanların %61’i Hemşire/Sağlık Memuru, %12,3’ü Ebe, %7,5’i VHKİ/Memur ve %19,2’si diğer meslek unvanlarında görev yapmaktadır. Çalışanların önemli bir kısmı %37,5 yataklı servislerde

Algılanan  
Örgütsel Destegin  
Örgüt Sağliğı  
Üzerindeki Etkisi:

Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma

335

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

çalışmaktayken, %12,3'ü Yoğunbakımda, %15,5'i Ameliyathanede, %15,1'i İdari birimlerde çalışmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait betimsel istatistikler Tablo 2'de verilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ait sonuçlar incelendiğinde, aritmetik ortalama ( $\bar{x}=2,83$ ) olarak elde edilmiştir. Örgüt sağlığı ölçeği için sonuçlar incelendiğinde, ortalama değer ( $\bar{x}=2,85$ ) olarak saptanmıştır.

**Tablo 2.**  
**Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler**

Ölçek	N	$\bar{x}$	SS
Algılanan Örgütsel Destek	324	2,83	0,77
Örgüt Sağlığı	324	2,85	0,73

Tablo 2. İncelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı ölçeklerine verdikleri yanıtların ortalamaların orta düzeyin altında olduğu görülmektedir.

Çalışmanın örneklemini oluşturan 324 hastane çalışanın ölçek maddelerinin ortalamaları alınarak belirlenen algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı algılarının demografik özelliklere göre istatistiksel anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla *t*-testi ve tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) yapılmıştır. İki grubu bulunan demografik değişkenlerin ölçek ortalamaları ile karşılaştırılmasında *t*-testi, ikiden fazla gruplarda yapılacak karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Testlerin sonuçlarına ilişkin bilgiler, Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 3.**  
Katılımcıların Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Sağlığı Algılarının Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Gruplar	Algılanan Örgütsel Destek			Örgüt Sağlığı		
		$\bar{x}$	SS	p	$\bar{x}$	SS	p
Cinsiyet	Erkek	2,82	0,76	0,829	2,87	0,82	0,879
	Kadın	2,84	0,77		2,85	0,70	
Medeni Durum	Evli	2,80	0,72	0,258	2,82	0,68	0,283
	Bekâr	2,91	0,84		2,92	0,82	
Yaş	18-28	2,90	0,84	0,508	2,93	0,82	0,212
	29-39	2,78	0,74		2,75	0,69	
	40+	2,83	0,72		2,88	0,68	
Eğitim Durumu	Lise	2,69	0,79	0,246	2,92	0,85	0,896
	Önlisans	2,96	0,75		2,87	0,82	
	Lisans	2,84	0,73		2,85	0,63	
Unvan	Lisansüstü	2,70	0,97	0,823	2,78	0,98	0,254
	Hemşire/Sağlık Memuru	2,80	0,74		2,81	0,69	
	Ebe	2,93	0,63		2,93	0,60	
	VHKİ/Memur	2,86	0,85		3,12	0,94	
	Diğer	2,83	0,90		2,84	0,86	
Birim	Yataklı Servis	2,68 <sup>a</sup>	0,72	0,007*	2,72 <sup>a</sup>	0,73	0,002* (a-b) (a-e) (c-e) (d-e) (e-f)
	Yoğunbakım	2,99 <sup>b</sup>	0,77		3,00 <sup>b</sup>	0,63	
	Ameliyathane	2,83 <sup>c</sup>	0,84		2,87 <sup>c</sup>	0,79	
	Acil Servis	2,91 <sup>d</sup>	0,78		2,74 <sup>d</sup>	0,84	
	İdari Birimler	3,15 <sup>e</sup>	0,75		3,22 <sup>e</sup>	0,64	
	Diğer	2,69 <sup>f</sup>	0,73		2,71 <sup>f</sup>	0,69	
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	2,85	0,81	0,099	2,85	0,79	0,983
	6-10 Yıl	2,98	0,74		2,87	0,66	
	11-15 Yıl	2,72	0,66		2,80	0,70	
	16+ Yıl	2,67	0,72		2,85	0,70	

\* $p < 0,05$ ; <sup>a,b,c,d,e,f</sup> farklı harfleri içeren gruplar arasında anlamlı fark vardır.

Algılanan Örgütsel Destekğin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Hastane Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma

337

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

Katılımcıların cinsiyet değişkenlerine yönelik algılanan örgütsel destek ( $t=-0,216$ ;  $p=829>0,05$ ) ve örgüt sağlığı ( $t=0,153$ ;  $p=879>0,05$ ) ölçek ortalamalarının karşılaştırıldığı analizde, her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Çalışanların medeni durumları açısından incelendiğinde, evli ve bekâr çalışanların algılanan örgütsel destek ( $t=-1,134$ ;  $p=258>0,05$ ) ve örgüt sağlığı algıları ( $t=-1,077$ ;  $p=283>0,05$ ) bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Hastane çalışanlarının yaş değişkeni bakımından incelendiği varyans analizi sonuçları, çalışanların algılanan örgütsel destek ( $F=0,678$ ;  $p=0,508>0,05$ ) ve örgüt sağlığı algılarının ( $F=1,560$ ;  $p=0,212>0,05$ ) yaş gruplarına göre anlamlı bir istatistiksel fark oluşturmadığı yönünde çıkmıştır.

Çalışanların eğitim durumlarına göre, algılanan örgütsel destek ( $F=1,389$ ;  $p=0,246>0,05$ ) ve örgüt sağlığı ( $F=0,200$ ,  $p=0,896>0,05$ ) ölçek ortalamalarının grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların unvan değişkenine göre, algılanan örgütsel destek ( $F=0,304$ ;  $p=0,823>0,05$ ) ve örgüt sağlığı algılarının ( $F=1,363$ ;  $p=0,254>0,05$ ) karşılaştırıldığı varyans analizi sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür.

Hastane çalışanlarının çalıştıkları birimler açısından incelendiği varyans analizi sonuçlarına göre, katılımcıların gerek algılanan örgütsel destek ( $F=3,292$ ;  $p=0,007<0,05$ ) gerekse örgüt sağlığı algıları ( $F=3,891$ ;  $p=0,002<0,05$ ) birimlere göre istatistiksel anlamlı farklar göstermiştir. Gruplar arasındaki farkın incelendiği Post-Hoc (LSD) test sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ölçeğinde yataklı servis-yoğunbakım, yataklı servis-idari birimler, ameliyathane-idari birim ve idari birim-diğer birimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Örgüt sağlığı ölçeğinde gruplar arasındaki anlamlı farkın incelendiği analiz sonuçlarına göre, yataklı servis-yoğunbakım, yataklı servis idari birimler, ameliyathane-idari birimler, acil servis-idari birimler ve idari birimler-diğer birimler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari birimlerde çalışan personelin hem algılanan örgütsel destek ölçeği ( $\bar{x}=3,15$ ) hem de örgüt sağlığı ölçeği ( $\bar{x}=3,22$ ) için verdikleri yanıtların ortalaması diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksektir.

Çalışma süresi değişkenine göre, çalışanların algılanan örgütsel destek ( $F=2,109$ ;  $p=0,099>0,05$ ) ve örgüt sağlığı ( $F=0,055$ ;  $p=0,983>0,05$ ) ölçeklerine verdikleri yanıtların ortalamalarının karşılaştırıldığı varyans

analizi sonuçlarında istatistiksel olarak herhangi bir değişkenlik olmadığı belirlenmiştir.

Algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı algılarına ilişkin ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları, Tablo 3'te yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre, ölçekler arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların algılanan örgütsel destek algıları ile örgüt sağlığı algıları arasında yüksek pozitif korelasyon mevcuttur ( $r=0,744$ ).

**Tablo 4.**  
**Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Sağlığı Ölçeklerine**  
**İlişkin Korelasyon Analizi**

Ölçek	Genel Örgüt Sağlığı
Genel Algılanan Örgütsel Destek	0,744 p=0,000

Çalışanların algılanan örgütsel destek algısının (AÖD) örgüt sağlığı algısına (ÖS) etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış olup, sonuçları Tablo 4'te verilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, hastane çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı algıları arasında anlamlı bir ilişki ( $F=397,58$ ,  $p=0.000 < p=0,005$ ) vardır. Elde edilen modelde ise;

$$\text{Örgüt Sağlığı} = 0,838 + 0,711 \text{Algılanan Örgütsel Destek}$$

şeklinde dir. Modele göre çalışanların örgütsel destek algısındaki bir birimlik artış örgüt sağlığı algılarında 0.711 birimlik artışa yol açmaktadır. Analizdeki belirleyicilik katsayısı olan  $R^2=0,55$  değeri, modelin açıklama oranının %55 olduğunu göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle hastane çalışanlarının örgütsel destek algı düzeyi, örgüt sağlığı algı düzeylerindeki değişimin %55'ini açıklamaktadır.

Tablo 5.

Algılanan Örgütsel Destek Algısının Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisine  
Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Sonuçları

Katsayı	$B_i$	$SH$	$t$	$P$	Anlamlılık
Sabit	0,838	0,105	7,984	0,000*	F=397,58
Algılanan Örgütsel Destek	0,711	0,036	19,939	0,000*	p=0,000*

\* $p<0,05$ ;  $R^2=0,55$ 

Korelasyon ve regresyon analizine ilişkin bulgular doğrultusunda araştırmanın “Algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır” şeklindeki temel hipotezinin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

## VII. TARTIŞMA VE SONUÇ

Literatürde örgütsel destek çoğunlukla “algılanan örgütsel destek” biçiminde tartışılmaktadır. Bunun nedeni, kavramın çalışanlar üzerinde bireyselleşmesi, diğer bir anlatımla duygusal ve düşünsel manada gerçekleşmesi görülmektedir. Örgütsel destek, örgüt çalışanlarının buldukları örgüte yönelik genel inançlarını içermektedir. Örgütün, çalışanlarına yönelik yürüttüğü politikalar bahsedilen inançların işgören tarafından geliştirilmesini sağlamaktadır (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). Bu çalışmanın temel amacı, algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisini incelemektir. Bunun yanında, algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı ölçeklerinin demografik özelliklere göre karşılaştırmalarını sunmaktır. 324 hastane çalışanının hem algılanan örgütsel destek ( $\bar{x}=2,83$ ) hem de örgüt sağlığı algı düzeyi ( $\bar{x}=2,85$ ), orta düzeyin altında aritmetik ortalamalı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek algısı; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, çalışma süresi gibi bireysel özellikler bakımından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Hastane çalışanlarının çalıştıkları birime göre istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ( $p<0,005$ ). İdari birimlerde çalışanların her iki ölçüğe de daha yüksek olumlu yanıt vermelerinin bazı nedenleri olabilir. İdari birimlerde çalışanların iş yükünün göreceli olarak daha az olması, işin özellikleri, iş stresinin nispeten doğrudan sağlık hizmeti verilen birimlere göre az olması, yöneticilerle daha sık görüşebilme olanaklarının olması, yöneticiye daha yakın çalışmaları ve iş çevresine bağlı iş arkadaşları bu nedenlerden bazıları olarak değerlendirilmektedir. Algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı algılarına ilişkin ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, çalışanların algılanan örgütsel



destek algıları ile örgüt sağlığı algıları arasında yüksek düzeyde pozitif korelasyon bulunmuştur. Daha sonra gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarında ise, algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre çalışanların örgütleri tarafından gördükleri desteğin, örgüt sağlığı algılarını da olumlu yönde değerlendirmelerini sağladığı ifade edilebilir.

Yaman Kahyaoğlu ve Keklik Okul (2019) tarafından yapılan bir çalışmada algılanan örgütsel destek algısı, yaşa ve çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermezken, gelir ve eğitim düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermiştir. Tanrıverdi ve Kılıç (2016) çalışmasında, örgütsel yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, kendine uzaklaşma ve işe uzaklaşma boyutları ile örgütsel destek algısı arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Yüksel (2006) ise, örgütsel destek algısının üst desteği, iş arkadaşı desteği ve iletişimle pozitif yönde, işten ayrılma eğilimi ile negatif yönde bir ilişki gösterdiğini belirlemiştir. Ayrıca yönetici desteği, iş arkadaşı desteği ve işgören-üst iletişimi arttıkça örgütsel destek algısının da arttığını saptamıştır. Aynı çalışmada işten ayrılma eğilimi gösteren çalışanların örgütsel destek algısının daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Eğriboyun'un (2013), örgütsel destek ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi öğretmenler ve yöneticiler düzeyinde incelediği araştırmasında, örgütleri tarafından destek hisseden çalışanların güven algılarının da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Güney ve diğerleri (2007) tarafından hastanede çalışan doktor ve hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada; algılanan örgütsel desteğin, duygusal örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Taştan ve diğerlerinin (2014) İstanbul'daki özel hastaneler düzeyinde yaptıkları çalışmada, örgütsel destek algısının işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı korelasyon gösterdiğini ve örgüte bağlılık ile ise pozitif yönde güçlü ilişki gösterdiğini saptamışlardır. Eser'in (2011) çalışmasında da güven eğilimi ile algılanan örgütsel destek arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin varlığı bulunmuştur. Anafarta'nın (2015) özel bir hastanenin beş şubesinde görev yapan 245 hemşire üzerinde yapmış olduğu bir çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş tatminini arttıran ve işten ayrılma niyetini azaltan bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sökmen ve diğerleri (2015) tarafından 300 araştırma görevlisi üzerinde gerçekleştirilen çalışmada; algılanan örgütsel destek ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı korelasyonun olduğu, algılanan örgütsel destek ve yönetici etik davranışları arasında benzer biçimde pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu saptanmıştır. Fındıklı'nın (2014) kamu çalışanları örnekleminde yapmış olduğu bir diğer çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin ve

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

**341**

lider desteğinin örgütsel özdeşleşme düzeyini anlamlı olarak artırdığı, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve lider desteği ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı korelasyona sahip olduğu tespit edilmiştir. Li vd., (2020) tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada algılanan örgütsel destek, iş kontrolü ve iş tatmininin işte kalma niyeti üzerinde pozitif yordayıcı etkilerinin olduğunu gösterilmiştir. Rahman, Björk ve Ravald (2020) çalışmasında örgütsel desteğin, çalışan refahı ve katılımı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kamu ve özel sektörden 400 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, örgütsel destek, lider-üye etkileşimi ve yenilikçi davranış arasında pozitif yönde korelasyonun olduğu bulunmuştur (Zaman, Qureshi ve Butt, 2020).

Reyhanoğlu ve Akın'ın (2016) çalışmasında, yapılan çıkarımlarda toksik liderin yıldırma davranışları, istismarcı, narsist ve otoriter kişiliği çalışanların dolayısıyla örgütün sağlığını olumsuz olarak etkilediği yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Gül'ün (2007) sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, iş stresi, örgüt sağlığı ve performansı arasındaki ilişkiler analiz edilmiş ve analizler sonucunda iş stresi ile örgütsel sağlık arasında negatif yönde, örgütsel sağlık ile performans arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin varlığı saptanmıştır. Güçlü ve diğerlerinin (2014) araştırma sonuçları, örgüt sağlığı ölçeğinin alt boyutlarının tamamının iş motivasyonunun alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Aynı çalışmada, örgüt sağlığının öğretmenlerin motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu da açıklanmıştır. Örgüt sağlığı ile ilgili gerçekleştirilen bazı çalışmalarda liderlik ve örgüt sağlığı arasındaki ilişki de incelenmiştir. Örneğin, Sandıkcı vd.'nin (2015) dönüşümcü liderliğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında, dönüşümcü liderlik davranışları ile örgüt sağlığı arasında ve iki değişkene ait tüm alt boyutlarda istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Liderlik ve örgüt sağlığına yönelik Cemaloğlu'nun (2007) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği bir başka çalışmada, örgüt sağlığının en üst düzeye çıkarılması için yöneticilerin liderlik özelliklerinin önemli bir etken olduğu, dönüşümcü liderlikle karakterize yöneticilerin görev yaptıkları okullarda, örgüt sağlığının iyi olduğu, öğretmenlerin kendi aralarında daha pozitif iletişime sahip oldukları ve kaynakların verimli olarak kullanıldığı tespit edilmiştir.

Bu çalışma algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı konularını özellikle hastane çalışanları örneğinde ulaşılan sonuçlar çerçevesinde katkı sunmaktadır. Araştırmanın yalnızca bir devlet hastanesi çalışanları ile sınırlı olduğu ve katılımcıların öznel yanıtlarını içerdiği için genellemeler

yapılırken bu hususlar göz önünde bulundurulabilir. Gelecek çalışmalarda örgüt sağlığı üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel adalet, liderlik, örgüt performansı ve takım çalışması gibi konularda araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Algılanan örgütsel desteğin örgüt sağlığı üzerindeki etkisinin hastane çalışanları örnekleminde incelendiği araştırma sonuçlarına göre; hastane çalışanlarının algılanan örgütsel destek ve örgüt sağlığı algıları düşük düzeyde tespit edilmiştir. Hastane yöneticilerinin örgütsel destek algılarını artırmak için, çalışanların refahını sağlaması, çalışanların fikirlerine önem vermesi, çalışanların ihtiyacı olduğunda onlara destek olması ve çalışanların mutluluğu için çabalar göstermesi gerekmektedir (Eisenberger vd., 1986). Örgüt sağlığına yönelik olarak ise, çalışanların motivasyonunun sağlanması, örgüt kaynaklarının adil biçimde paylaşılması, çalışan başarılarının uygun biçimde takdir edilmesi, örgüt içi iletişimin açık ve çok yönlü olması (Lyden ve Klingele, 2000) konusunda yöneticilerce bazı iyileştirici faaliyetler uygulanabilir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, örgüt sağlığının geliştirilmesinde ve çalışanlarca olumlu biçimde algılanmasında, algılanan örgütsel destek önemli bir bağımsız değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle örgüt sağlığını geliştirmek isteyen yöneticilerin çalışanlarına destek olması önerilmektedir.

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

**343**

## KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Değişken Olarak Örgüt Temelli Özsaygı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara:Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79):112-130.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2007). İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1): 137-154.
- Ayim Gyekye, S. ve Salminen, S. (2007). Workplace Safety Perceptions and Perceived Organizational Support: do Supportive Perceptions Influence Safety Perceptions?. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 13(2): 189-200.
- Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık. *İSGÜÇ The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 5(1).163.
- Baş, T. (2010). Anket (6. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

**344**

- Bitmiş, M. G. (2015). Algılanan Örgütsel Desteğin Pozitif Psikolojik Kapasiteler Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1): 236-247.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilllerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2): 165-194.
- Doğan, A. ve Bozkurt, S. (2008). İstanbul İlindeki Beş Yıldızlı Otellerin Örgütsel Sağlık Durumlarının Çalışanların Algıları ile Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*, 19(60): 61-73.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Debra, S. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, (7):500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment and Job Satisfaction. *Journal of applied psychology*, 82(5): 812.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 42-51.
- Eisenberger, R., Malone, G. P. ve Presson, W. D. (2016). Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2(2016): 3-22
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L. ve Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1):101-124.
- Eğriboyun, D. (2013). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12):17-43.
- Ertaş, G. ve Töre, E., (2016), Örgütiçi İletişim Beceri Düzeylerinin Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(3): 85-100.
- Eser, G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1): 365-376.
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77):136-157.
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity. *American Sociological Review*, 25: 161-178.
- Güçlü, N., Receptoğlu, E. ve Kılınc, A. Ç. (2014). İlköğretim Okullarının Örgütsel Sağlığı İle Öğretmenlerin İş Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1): 140-156.
- Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(2007): 318-332.

- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2): 189-211.
- Hashemzadeh, A., Parhizkar, T., Tari, B., Amini, A., Navidi, N. A., Hasanzadeh, H., E., Esazadeh, S. and Baygan, K. (2014). Relationship Between Emotional Intelligence And Philosophical Mind of Managers with Organizational Health in High Schools of Tabriz. *International Journal Of Current Life Sciences*, 4(1): 79-83.
- Hoy, W.K. ve Feldman, J.A. (1987). Organizational Health: The Concept and Its Measure. *Journal of Research and Development in Education*, 20(4): 30-37.
- Jaffe, D. T. (1995). *The Healthy Company: Research Paradigms for Personal and Organizational Health*, In S.L. Sauter and L.R. Murphy (Eds.), *Organizational Risk Factors for Job Stress*, (p.13-39). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10173-001>.
- Jenaabadi, H. ve Javan, Z. (2014). Study of the Relationship Between Organizational Health and Establishment of School-Based Management in Secondary Schools of The City of Chabahar City, Iran. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 3(6):311-316.
- Kou, T. (2012). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Work Engagement: A Case Study Analysis. In *Advances in Computer Science and Education*. 140 (2012):183-187.
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2015). Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27.
- Köseoğlu, M. ve Karayormuk, K. (2010). Örgüt Sağlığı Nedir: Yöneticiler Arasında Görüş Farklılığı Var mıdır?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (2): 175-193 .
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. ve Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6):1854-1884.
- Levinson H. (1965). Reciprocation: The Relationship Between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*, 9:370-90.
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F. ve Zhang, Y. (2020). Nurses' Intention to Stay: The Impact of Perceived Organizational Support, Job Control and Job Satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5): 1141-1150.
- Lyden, J. A. ve Klingele, W. E. (2000). Supervising Organizational Health. *Supervision*, 61 (12): 3-6.
- Miles, M. B. (1965). *Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground*, R.O. Carlson, A. Gallaher, M. B. Miles, R. J. Pellegrin ve E. M. Rogers (der.), *Change Processes in the Public Schools*, A Publication of The Center for the Advanced Study of Educational Administration, University of Oregon, (p. 11- 35).
- Miles, J. A. (2014). *New Directions in Management and Organization Theory*, Edited by Jeffrey A. Miles, England: Cambridge Scholars Publishing.

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

**346**

- McHugh, M., Humphreys, P. ve McIvor, R., (2003), Buyer-Supplier Relationships and Organizational Health, *Journal of Supply Chain Management*, 39(2):15-25.
- Ogbonnaya, C., Tillman, C. J. ve Gonzalez, K. (2018). Perceived Organizational Support in Health Care: The Importance of Teamwork and Training for Employee Well-being and Patient Satisfaction. *Group & Organization Management*, 43(3): 475-503.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2): 113-130.
- Rahman, A., Björk, P. ve Ravald, A. (2020). Exploring The Effects of Service Provider's Organizational Support and Empowerment on Employee Engagement and Well-being. *Cogent Business & Management*, 7(1): 1-19.
- Recepoğlu, E. ve Özdemir, S. (2013). Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları İle Okulun Örgütsel Sağlığı Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4):629-664.
- Reyhanoğlu, M. ve Özden, A. (2016). Toksik Liderlik Örgütsel Sağlığı Olumsuz Yönde Tetikler mi?. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(3): 442-459.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698.
- Rosen, R. H. ve Berger, L. (1992). The Healthy Company: Eight Strategies to Develop People, Productivity and Profits. Los Angeles, CA: Jeremy P. Tarcher.
- Sabancı, A. (2011). The Effect of Teachers' Stress on Educational Organizations' Health. *International Journal of Business and Social Science*, 2(11):92-100.
- Sandıkçı, M., Vural, T. ve Zorlu, Ö. (2015). Otel İşletmelerinde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Örgüt Sağlığı Üzerine Etkileri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 161-200.
- Savaş, A. C. ve Karakuş, M. (2012). The Relationships between School Organizational Health and Teachers' In-Role and Extra-Role Behaviors. *International Journal of Social Sciences & Education*, 3(1):67-74.
- Shore, L. M. ve Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of The Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 637-643.
- Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B. ve Çelik, K. (2015). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.
- Tanrıverdi, H. ve Kılıç, N. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1(1): 1-18.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19):121-138.

- Tsui, K. T. ve Cheng, Y. C. (1999). School Organizational Health and Teacher Commitment:A Contingency Study with Multi-level Analysis. *Educational Research and Evaluation*,5(3):249-268.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01): 175-204.
- Yaman Kahyaoğlu, D. ve Keklik Okul, F. (2019). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe Angaje Olma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *International Social Sciences Studies Journal*, 5(43): 4701-4713.
- Yüceler, A., Doğanalp, B. ve Kaya, Ş. D. (2013). The Relation Between Organizational Health and Organizational Commitment, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10):781-788.
- Zaman, Q., Qureshi, F. A. ve Butt, M. (2020). Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Leader-Member Exchange and the Innovation Work Behavior of Nursing Employees: A Social Exchange Perspective. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1):67-76.

**Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma**

Algılanan  
Örgütsel Desteğin  
Örgüt Sağlığı  
Üzerindeki Etkisi:  
Hastane  
Çalışanlarına  
Yönelik Bir  
Araştırma

## THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL HEALTH: A RESEARCH ON HOSPITAL EMPLOYEES

### EXTENDED ABSTRACT

**Aim:** Employees need support in some cases when performing organizational activities. At this point the concept of perceived organizational support comes to the fore. Perceived organizational support refers to the value, well-being and assistance provided by the organization in return for the efforts and success of the employees. Organizational health consists of processes such as high morale and motivation of the employees working in the organizations, existence of intra-organizational justice, fair sharing of the resources, rewarding of the individual and group activities, respect and appreciation against the employees, and availability of the managers. It is reported in the literature that support is given to employees in healthy organisations. The aim of this study is to determine the impact of organizational support perceived by employees on organizational health.

**Method:** The population of the research is composed of public hospital employees affiliated to the Ministry of Health of a province in the Aegean Region. For the research, information was obtained from the personnel unit of the hospital and it was determined that 1533 hospital employees were working on a permanent basis. This study was carried out with 324 employees who can be reached at the relevant hospital between August and September 2019 and voluntarily accepted to participate in the study. The questionnaire used as a data collection tool. For perceived organizational support, Eisenberger et al. (1986) developed by and Akalin (2006) used a scale with a Turkish translation and consisting of 8 items. Two expressions are reverse coded in this scale. In order to measure the organizational health perceived by employees, the organizational health scale developed by Lyden and Klingele (2000) and adapted into Turkish by Dogan and Bozkurt (2008) was used. Using SPSS v.22 package program for data analysis; data analysis was performed using Student-t Test, One Way Anova, Correlation and Regression analysis. Cronbach's Alpha coefficients for the internal consistency of the scales were examined, the perceived organizational support scale was found to be 0.857, and the organizational health scale to 0.941.



**Findings:** When the results of the perceived organizational support scale were examined, the arithmetic mean ( $\bar{x} = 2.83$ ) was obtained. When the results for the organizational health scale were examined, the average value was found as ( $\bar{x} = 2.85$ ). It is seen that the responses of the employees participating in the study to the perceived organizational support and organizational health scales are below the average level. One Way Anova and *t*-test were used to determine the significant difference between scale averages according to demographic variables. According to the analysis results, it was found that both perceived organizational support and organizational health perception did not differ significantly according to age, gender, marital status, educational status and title working time variables.

According to the results of the analysis of variance, which examined the hospital staff in terms of the units they work in, the participants' perceived organizational support and organizational health perceptions showed statistically significant differences according to the units. The average of responses given by the personnel working in administrative units for both the perceived organizational support scale and the organizational health scale is higher than those working in other units. There may be some reasons why people working in administrative units respond positively to both scales. The workload of the employees in administrative units is relatively lower, the characteristics of the job, the job stress is relatively low compared to the units that provide direct health care, they have the opportunity to meet with managers more frequently, they work closer to the manager and colleagues who are connected to the business environment are some of these reasons.

Correlation analysis was conducted to determine the relationship between the scales regarding perceived organizational support and organizational health perceptions. According to the analysis results, it was found that there is a relationship between the scales at a significance level of 0.01. In addition, there is a high positive correlation between employees' perceived organizational support perceptions and organizational health perceptions ( $r = 0.744$ ). Simple linear regression analysis was conducted to determine the effect of employees' perceived organizational support perception on organizational health. According to the results of simple linear regression analysis, a significant correlation ( $F = 397.58$ ,  $p = 0.000 < p = 0.005$ ) was found between perceived organizational support and organizational health perceptions of hospital staff. According to the model, a one-unit increase in the employees' perception of organizational support causes an increase of 0.711 units in their perception of organizational health. The value of  $R^2 =$

0.55, which is the determinacy coefficient in the analysis, shows that the explanation rate of the model is 55%. It was concluded that the basic hypothesis of the study as *"Perceived organizational support has a significant and positive effect on organizational health"* is accepted.

**Results:** This study contributes to perceived organizational support and organizational health issues, especially within the framework of the results obtained in the sample of hospital employees. Since the study is limited to only one state hospital staff and includes subjective responses of the participants, these issues may be taken into account when making generalizations. In future studies, research can be carried out on issues such as organizational justice, leadership, organizational performance and teamwork, which are thought to be effective on organizational health.

According to the results of the research in which the effect of perceived organizational support on organizational health was examined in the sample of hospital staff; perceived organizational support and organizational health perceptions of hospital staff were found to be low. Regarding the health of the organization, some remedial activities can be implemented by the managers in ensuring the motivation of the employees and sharing the resources of the organization fairly. When the results of the research are evaluated, perceived organizational support emerges as an important independent variable in improving organizational health and being perceived positively by employees. Therefore, managers who want to improve the health of the organization are recommended to support their employees.

**Keywords:** Hospital, Organizational Support, Organizational Health, Hospital Employees.