



# BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ VE ARAŞTIRMALARI DERGİSİ BANU Journal of Health Science and Research

DOI: 10.46413/boneyusbad.1574460

Özgün Araştırma / Original Research

## Hemşirelerin Algılanan Sosyal Destek ile İş Performans İlişkisinin İncelenmesi Examination of the Relationship Between Nurses' Perceived Social Support and Job Performance

Serpil SUBAŞI ÇAĞLAR<sup>1</sup> Seda DEĞİRMENCİ ÖZ<sup>2</sup> Dilek YILDIRIM TANK<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Öğr. Gör., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşire Bölümü, Hemşirelikte Yönetim AD., Zonguldak,

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşire Bölümü, Hemşirelikte Yönetim AD., Zonguldak,

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşire Bölümü, Cerrahi Hemşireliği AD., Zonguldak

Sorumlu yazar /  
Corresponding author

Seda DEĞİRMENCİ ÖZ  
sesdegirmenci@hotmail.com

Geliş tarihi / Date of receipt:  
27.10.2024

Kabul tarihi / Date of  
acceptance: 19.01.2025

**Atıf / Citation:** Subaşı Çağlar, S., Değirmenci Öz, S., Yıldırım Tank, D. (2026). Hemşirelerin algılanan sosyal destek ile iş performans ilişkisinin incelenmesi. *BANU Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 23-31. doi: 10.46413/ boneyusbad. 1574460

### ÖZET

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin algıladıkları sosyal destek ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte olup Zonguldak'ta faaliyet gösteren bir sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde görevli 297 hemşire örnekleme oluşturmuştur. Veriler, Ağustos 2024-Eylül 2024 tarihleri arasında "Kişisel Bilgi Formu", İş Performansı Ölçeği" ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogrov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Normal dağılım göstermeyen verilerin ikili bağımsız grup karşılaştırmasında Mann Whitney-U, üçlü bağımsız grup karşılaştırmasında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların, çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği toplam puan ortalaması 64.03 (SS=14.97) ve iş performansı toplam puan ortalaması 84.96 (SS=14.62) olarak belirlenmiştir. Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği ile iş performansı arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu saptanmıştır (r: 0.33, p<0.00).

**Sonuç:** Hemşirelerin, yüksek düzeyde sosyal destek algıladıkları ve iş performanslarının yüksek olduğu, algılanan sosyal destek ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan sosyal destek, İş performansı, Hemşirelik

### ABSTRACT

**Aim:** This study was conducted to examine the relationship between nurses' perceived social support and their job performance.

**Material and Method:** The study was descriptive and correlational and 297 nurses working in a health practice and research hospital operating in Zonguldak constituted the sample. The data were collected between August 2024 and September 2024 with the "Personal Information Form", "Job Performance Scale" and Multidimensional Perceived Social Support Scale". The suitability of the data obtained in the study for normal distribution was examined by Kolmogrov-Smirnov test. Mann Whitney-U test was used for pairwise independent group comparisons and Kruskal Wallis test was used for three-way independent group comparisons of data that did not show normal distribution. The relationships between continuous variables were tested by correlation analysis

**Results:** The mean total score of the multidimensional perceived social support scale was 64.03 (SD=14.97) and the mean total score of job performance was 84.96 (SD=14.62). There was a significant positive relationship between the multidimensional perceived social support scale and job performance (r : 0.33, p<0.00).

**Conclusion:** It was determined that nurses perceived high levels of social support and had high job performance, and there was a positive relationship between perceived social support and job performance..

**Keywords:** Perceived social support, Job performance, Nursing



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## GİRİŞ

Günümüzde algılanan sosyal desteğin rolü, stresi azaltma ve iş sonuçlarını iyileştirme potansiyeli nedeniyle önemli bir olgudur. Sosyal destek, hemşirelerin mesleki dayanıklılığını, refahını ve iş performansını iyileştirmede önemli bir rol oynamaktadır. (Han, Lee ve Jang, 2015; Feng, Su, Wang ve Liu, 2018).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, sosyal desteğin hemşirelerin iş performansı üzerinde kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Nasurdin, Ling ve Khan, 2018; Kim, Lee ve Cho, 2020; Polat, Kutlu, Ay, Erkan ve Doğrusöz, 2018). Sosyal destek, hemşirelerin iş stresini azaltma, motivasyonlarını artırma, devamsızlık oranlarını düşürme ve işe bağlılıklarını güçlendirme gibi pek çok olumlu sonuçla ilişkilendirilmektedir (Zhang, Wei, Li, Li, Lv, Zhang, Davidson, ve Cao, 2024; Sen ve Yıldırım, 2023). Yüksek düzeyde sosyal destek algılayan hemşirelerin daha iyi ruh sağlığına sahip oldukları, daha fazla iş memnuniyeti yaşadıkları ve tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Liu, Li ve Wang, 2024). Ayrıca sosyal destek, işe devamlılığı teşvik ederek üretkenliğin azalmasını ve bakım kalitesinin düşmesini önleyebilmektedir (Galanis, Katsiroumpa, Vraka, Siskou, Konstantakopoulou, ve Kaitelidou, 2022). Özellikle personel eksikliği ve karmaşık sağlık hizmeti ortamları bağlamında, hemşirelerin algıladıkları sosyal desteğin iş performansı üzerindeki etkisini araştırmak büyük önem taşımaktadır (Jiang, Jia, Zhang, Li, Song, ve Yu, 2021; Istichomah, Andika ve Pesirahu, 2021).

Sağlık kurumları, destekleyici bir çalışma ortamı oluşturarak hemşirelerin iş ve bireysel yaşam arasında sağlıklı bir denge kurmalarına destek olup hem iş performanslarını hem de yaşam kalitelerini artırabilmektedirler (Liu ve Wang, 2024). Sosyal destek ile iş performansı arasındaki ilişki, sağlık hizmetlerindeki destek sistemlerini güçlendirmeyi amaçlayan müdahalelerin önemini vurgulamaktadır. (Yang, Liu, Zhang ve Duan, 2017).

Bu çalışma, hemşirelerin algıladıkları sosyal destek ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemeyi ve sağlık hizmetleri ortamlarındaki destek yapılarının daha iyi performans sonuçlarını nasıl teşvik edebileceğine dair farkındalık sağlamayı amaçlamaktadır.

### Araştırma Soruları

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Hemşirelerin iş performansı ve çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri nasıldır?
2. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile iş performansı ve çok boyutlu algılanan sosyal destek arasında anlamlı farklar var mıdır?
3. Hemşirelerde iş performansı, çok boyutlu algılanan sosyal destek düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

## GEREÇ VE YÖNTEM

### Araştırmanın Türü (Tasarımı)

Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı niteliktedir.

### Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma, Zonguldak'ta faaliyet gösteren bir sağlık uygulama ve araştırma hastanesinde gerçekleştirilmiştir.

### Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örneklem sayısının belirlenmesinde güç analizi yapılmıştır. Örneklem sayısı, G-Power 3.1.9 version programı kullanılarak hesaplanmıştır. Etki boyutu 0.50, çalışmanın gücü 0.95 ve Tip I hata düzeyi 0.05 alındığında örneklem sayısı en az 218 kişi olarak belirlenmiştir. Örneklemi, kolayda örnekleme yöntemi ile kendilerine ulaşılabilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 297 hemşire oluşmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Veriler, "Kişisel Bilgi Formu", İş Performansı Ölçeği" ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği" ile toplanmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Kişisel bilgi formu, araştırmacılar tarafından oluşturuldu. Formda, hemşirelerin kişisel (yaş, cinsiyet vb.) ve mesleki (çalıştığı birim, çalışma şekli vb.) özelliklerine ilişkin 12 soru yer almaktadır.

**İş Performansı Ölçeği (İPÖ):** Deniz ve Kumru (2022) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapıp 26 madde ve 4 alt boyuttan oluşan 5'li likert tipte bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları, genel performans (10 madde), eğitim (6 madde), gelişme çabası (3 madde), eğitim beklenti (4 madde) olarak tanımlanmıştır. Bu ölçeğin iç tutarlılığı, 0.94 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada, Cronbach Alfa değeri 0.96 olarak, alt boyutları 0.89-0.95 olarak bulunmuştur.

**Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (ÇBASDÖ):** Eker, Arkar, ve Yıldız (2001) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, yapılmış ve güvenilirlik katsayısı 0.89, alt boyutlardan aile 0.85, arkadaş 0.88 ve özel bir insan alt boyutu 0.92 olarak bulunmuştur. ÇBASDÖ, 7'li likert tipte bir ölçektir ve 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten toplam 12-84 arasında puan alınmaktadır. Toplam puanın arttıkça algılanan sosyal destek de artmaktadır. Bu çalışmada, Cronbach Alfa değeri 0,91 olarak, alt boyutları 0.78- 0.82 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Toplanması

Veriler, Ağustos 2024-Eylül 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma planlanırken araştırmının yürütüleceği hastanenin hemşire yöneticileri ile görüşülmüştür. Araştırmanın yürütülebilmesi için hastanelere resmi olarak başvuru yapılarak kurum izni alınmıştır. Veriler, bir anket formu ile toplanmıştır.

### Araştırmanın Etik Yönü

Bu çalışma için bir üniversitenin Etik Kurulundan (Tarih: 28.03.2024 ve Karar No: 433606) onay alınmıştır. Araştırma için hastaneden resmi onay alınmıştır. Ölçeklerin kullanımı için Türkçe geçerlik ve güvenilirliklerini yapan yazarlardan e-mail yoluyla izinler alınmıştır.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verileri, SPSS 22.0 istatistik paket programıyla değerlendirilmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler tanımlayıcı olarak incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogrov-Smirnov testi ile incelenmiştir. Normal dağılım göstermeyen verilerin ikili bağımsız grup karşılaştırmasında Mann Whitney-U, üçlü bağımsız grup karşılaştırmasında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarının test edilmesi amacı ile Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Sürekli değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri için ortalama  $\pm$  standart sapma, minimum-maksimum, kategorik değişkenler için ise sayı ve yüzde değerleri verilmiştir. İstatistiksel analizler için SPSS Windows versiyon 25.0 paket programı kullanılarak sonuçlar %95, %99 güven aralığında  $p < 0.05$  istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

## BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması  $33.99 \pm 7.3$  olup, çoğunluğu kadın (%72.1), evli (%72.1), lisans mezunu (%65.7), yarısından çoğunun çocuk sahibi (%59.6) ve iki çocuğunun (%51.4) olduğu, yoğun bakım servislerinde (%37.4), vardiyalı (%64.3) ve kadrolu (94.3) olarak çalışmaktadır. Hemşirelerin haftalık çalışma saatinin 56,03 (SS=17.58) ve çalışma yılının 11.56 (SS= 7.12) olduğu ve görev yerinde çalışma yılının 7.72 (SS= 5.91) olduğu saptanmıştır.

**Tablo 1. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ve İş Performans Ölçeği ve Alt Boyutlarının Toplam Puan Ortalamalarının Dağılımı (N: 297)**

Ölçek ve Alt Boyutları	Minimum	Maksimum	Ortalama $\pm$ standart sapma
<b>Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği</b>	21	84	64.03 $\pm$ 14.97
Özel insan desteği alt boyutu	6	28	22.23 $\pm$ 5.19
Aile desteği alt boyutu	4	28	20.66 $\pm$ 5.59
Arkadaş desteği alt boyutu	6	28	21.18 $\pm$ 5.50
<b>İş performans ölçeği</b>	21	110	84.96 $\pm$ 14.62
Genel performans alt boyutu	8	42	34.12 $\pm$ 5.09
Eğitim alt boyutu	6	32	23.16 $\pm$ 5.36
Gelişme çabası alt boyutu	3	16	11.68 $\pm$ 2.61
Eğitim beklenti alt boyutu	4	21	15.99 $\pm$ 3.39

Katılımcıların, çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği toplam puan ortalaması 64.03 (SS=14.97) olup özel insan desteği alt boyutu en yüksek puan ortalamasına (22.23  $\pm$  5.19) sahip olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin iş performansı toplam puan ortalaması 84.96 (SS=14.62) olup genel performans alt boyutu en yüksek puan ortalamasına (34.12  $\pm$  5.09) sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Katılımcıların yaş ile iş performans ölçeği ve genel performans alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır ( $p < 0.05$ ). Çalışma yılı değişkeni ile iş performans ölçeği ve tüm alt boyutları arasında pozitif ve önemli bir ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin görev yerinde çalışma yılı ile iş performans ölçeği arasında pozitif ve önemli bir ilişki vardır. Katılımcıların görev

yerinde çalışma yılı ile genel performans ve eğitim alt boyutları arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca haftalık çalışma

saati, iş performans ölçeği, genel performans, eğitim ve gelişme çabası alt boyutları ile negatif ilişki saptanmıştır (Tablo 2).

**Tablo 2. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile İş Performansı Ölçeğinin Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N:297)**

Bağımsız değişken		İPÖ	Genel performans	Eğitim	Gelişme çabası	Eğitim beklenti
Yaş	r*	0.16	0.14	0.14	0.14	0.120
	p	0.01	0.01	0.02	0.01	0.04
Çalışma yılı	r*	0.21	0.78	0.20	0.19	0.16
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
Görev yerinde çalışma yılı	r*	0.15	0.13	0.15	0.09	0.10
	p	0.01	0.03	0.01	0.11	0.08
Haftalık çalışma saati	r*	-0.24	-0.12	-0.25	-0.27	-0.23
	p	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00
	<b>Alt grup</b>	<b>Ort ± SS</b>	<b>Ort ± SS</b>	<b>Ort ± SS</b>	<b>Ort ± SS</b>	<b>Ort ± SS</b>
Cinsiyeti	Kadın	86.97 ± 0.88	34.73 ± 0.31	23.73 ± 0.35	12.09 ± 0.16	16.43 ± 0.2
	Erkek	79.81 ± 1.92	32.58 ± 0.68	21.7 ± 0.62	10.65 ± 0.33	14.88 ± 0.46
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği**	7.066.0	7.274.5	7.117.5	6.484.5	7.342.5
	p	0.01	0.02	0.01	0.00	0.02
Medeni durum	Bekar	84.37 ± 1.81	33.73 ± 0.68	22.78 ± 0.65	11.67 ± 0.31	16.18 ± 0.39
	Evli	85.2 ± 0.95	34.28 ± 0.32	23.31 ± 0.35	11.69 ± 0.17	15.92 ± 0.23
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği**	8.923.0	9.005.0	9.243.5	8.498	8.506.0
	p	0.95	0.85	0.59	0.56	0.56
Eğitim durumu	Lise mezunu	85.12 ± 2.89	34.36 ± 0.94	23.52 ± 1	11.4 ± 0.64	15.84 ± 0.62
	Ön lisans	80.16 ± 2.59	32 ± 0.97	21.44 ± 0.85	11.1 ± 0.41	15.62 ± 0.56
	Lisans	85.78 ± 0.96	34.55 ± 0.33	23.4 ± 0.36	11.79 ± 0.17	16.04 ± 0.24
	Yüksek lisans	87.21 ± 3.15	34.71 ± 0.95	24.04 ± 1.27	12.13 ± 0.58	16.33 ± 0.62
	Doktora	93.33 ± 6.17	35.67 ± 2.33	26.33 ± 1.86	13.33 ± 0.88	18 ± 1.15
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği***	5.93	6.25	5.97	4.38	2.05
p	0.21	0.18	0.20	0.36	0.73	
Görev yeri	Cerrahi servis	88.98 ± 1.9	35.59 ± 0.65	24.75 ± 0.63	12.24 ± 0.33	16.41 ± 0.43
	Dahili servis	83.38 ± 1.67	33.02 ± 0.59	22.98 ± 0.59	11.55 ± 0.31	15.83 ± 0.4
	Yoğun bakım servisi	82.42 ± 1.46	33.44 ± 0.5	22.3 ± 0.54	11.23 ± 0.27	15.46 ± 0.36
	Acil servis	85.6 ± 4.35	33.1 ± 1.05	23.5 ± 2.09	12 ± 0.97	17 ± 0.56
	Diğer	87.64 ± 1.9	35.47 ± 0.67	23.36 ± 0.75	12.15 ± 0.31	16.66 ± 0.41
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği***	12.23	16.60	9.07	9.03	7.30
p	0.02	0.00	0.06	0.06	0.12	
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	85.71 ± 1	34.64 ± 0.33	23.29 ± 0.38	11.82 ± 0.18	15.96 ± 0.25
	Hayır	83.94 ± 1.48	33.42 ± 0.53	22.98 ± 0.53	11.5 ± 0.26	16.04 ± 0.31
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği***	10.624.5	9.796.5	10.875.0	10.588.5	10.922.5
	p	0.89	0.20	0.84	0.85	0.78
Çocuk sayısı	Sıfır	84.48 ± 1.53	33.48 ± 0.55	23.18 ± 0.54	11.6 ± 0.26	16.22 ± 0.32
	Bir çocuk	84.89 ± 1.29	34.7 ± 0.39	23.06 ± 0.52	11.52 ± 0.24	15.61 ± 0.37
	İki çocuk	85.38 ± 1.49	34.44 ± 0.52	23.11 ± 0.55	11.88 ± 0.28	15.96 ± 0.35
	Üç çocuk	94 ± 6.08	34.67 ± 2.67	26.67 ± 1.76	14 ± 1	18.67 ± 1.33
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği***	2.17	1.02	2.60	5.69	4.61
	p	0.54	0.80	0.46	0.13	0.20

**Tablo 2. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile İş Performansı Ölçeğinin Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N:297) Devamı**

Bağımsız değişken	Alt grup	İPÖ	Genel performans	Eğitim	Gelişme çabası	Eğitim beklenti
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Çalışma şekli	Gündüz	91.35 ± 1.53	35.82 ± 0.54	25.39 ± 0.56	12.77 ± 0.27	17.36 ± 0.32
	Gece	83 ± 2	32.59 ± 0.81	22.47 ± 0.74	11.69 ± 0.4	16.25 ± 0.52
	Nöbet	82.83 ± 1.08	33.73 ± 0.38	22.41 ± 0.4	11.27 ± 0.19	15.42 ± 0.26
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği***	18.89	10.40	18.50	22.98	18.56
	p	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
Kadro Durumu	Sözleşmeli	79.88 ± 2.80	32.38 ± 1.06	22.19 ± 0.84	10.69 ± 0.55	14.63 ± 0.77
	Kadrolu	85.28 ± 0.88	34.24 ± 0.31	23.23 ± 0.33	11.74 ± 0.16	16.08 ± 0.2
	Ücretli	79 ± 0	32 ± 0	20 ± 0	12 ± 0	15 ± 0
	Toplam	84.97 ± 0.85	34.13 ± 0.3	23.16 ± 0.31	11.69 ± 0.15	15.99 ± 0.2
	Test İstatistiği***	3.14	3.10	2.09	3.14	5.55
	p	0.21	0.21	0.35	0.21	0.06

\*Spearman Korelasyon, \*\* Man Whitney U, \*\*\*Kruskal Wallis Testi, p<0.05

Katılımcıların, cinsiyet değişkeni ile genel performans, eğitim, gelişme çabası ve eğitim beklentisi alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmakta olup kadın hemşirelerin, erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Hemşirelerin görev yerinin genel performans ve eğitim alt boyutlarında anlamlı farklılık olup cerrahi servis çalışanları genel performans ve eğitim alt boyutlarında en yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalışma şekline göre yapılan analizlerde tüm bağımlı değişkenlerde önemli farklılıklar tespit edilmiştir (p<0.05). Gündüz çalışanların genel performans, eğitim, gelişme çabası ve eğitim beklentisi alt boyut ortalamaları diğer çalışma gruplarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum, eğitim, çocuk sayısı ve kadro durumunun gruplar arasında önemli farklılıklar tespit edilmemiştir (p>0.05) (Tablo 2).

Katılımcıların, algılanan sosyal destek ölçeği ile yaş, çalışma yılı ve görev yerinde çalışma yılı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı

saptanmıştır (p>0.05). Haftalık çalışma saati ile algılanan sosyal destek ölçeği ve aile, arkadaş alt boyutları arasında negatif ve önemli bir ilişki vardır (Tablo 3).

Katılımcı hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile aile desteği alt boyutunda anlamlı bir fark olup kadın hemşirelerin erkeklere göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Hemşirelerin görev yerinin aile desteği alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Cerrahi servis, dahili servis, yoğun bakım servisi, acil servis dışında birimlerde çalışan hemşirelerin aile desteği puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışma şekli, kadro durumu ve eğitim durumuna göre hemşirelerin algılanan sosyal destek ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05) (Tablo 3).

Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği ile iş performansı arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu saptanmıştır (r : 0.331, p<0.001) (Tablo 4).

**Tablo 3: Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N:297)**

Bağımsız değişken	ÇBASDÖ	Özel İnsan	Aile	Arkadaş	
Yaş	r*	-0.05	-0.06	-0.02	-0.06
	p	0.40	0.28	0.78	0.34
Çalışma yılı	r*	-0.03	-0.05	-0.00	-0.06
	p	0.55	0.38	0.98	0.34
Görev yerinde çalışma yılı	r*	-0.03	-0.06	0.02	-0.05
	p	0.66	0.29	0.79	0.36
Haftalık çalışma saati	r*	-0.12	-0.09	-0.13	-0.12
	p	0.04	0.14	0.02	0.05

**Tablo 3: Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Toplam ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (N:297) Devamı**

Bağımsız değişken	Alt grup	ÇBASDÖ	Özel İnsan	Aile	Arkadaş
		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Cinsiyeti	Kadın	65.24 ± 097	22.55 ± 0.34	21.11 ± 0.37	21.63 ± 0.35
	Erkek	60.92 ± 1.80	21.40 ± 0.59	19.49 ± 0.64	20.02 ± 0.67
	Toplam	64.03 ± 0.86	22.23 ± 0.30	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.31
	Test İstatistiği**	7.627.5	7.744.0	7.508.0	7.704.0
	p	0.06	0.09	0.04	0.08
Medeni durum	Bekar	63.89 ± 1.55	22.24 ± 0.57	20.67 ± 0.55	20.97 ± 0.62
	Evli	64.09 ± 1.04	22.22 ± 0.35	20.65 ± 0.39	21.26 ± 0.37
	Toplam	64.03 ± 0.86	22.23 ± 0.30	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.31
	Test İstatistiği**	9.079.0	8.893.0	9.197.5	9.124.5
	p	0.77	0.99	0.63	0.71
Eğitim durumu	Lise mezunu	66.92 ± 2.34	22.84 ± 0.92	21.84 ± 0.84	22.24 ± 1.08
	Ön lisans	58.92 ± 2.43	20.16 ± 0.92	19.04 ± 0.82	19.80 ± 0.86
	Lisans	65.28 ± 1.04	22.72 ± 0.34	21.05 ± 0.40	21.54 ± 0.38
	Yüksek lisans	61.50 ± 3.06	22.00 ± 1.08	19.45 ± 1.25	20.04 ± 1.04
	Doktora	64.33 ± 3.38	21.33 ± 0.88	22.00 ± 1.15	21.00 ± 1.52
	Toplam	64.03 ± 0.86	22.23 ± 0.30	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.31
	Test İstatistiği***	6.20	6.16	6.40	5.86
	p	0.18	0.19	0.17	0.21
Görev yeri	Cerrahi servis	64.71 ± 1.96	22.44 ± 0.70	21.25 ± 0.69	21.01 ± 0.75
	Dahili servis	65.95 ± 1.87	22.98 ± 0.64	21.18 ± 0.70	21.84 ± 0.67
	Yoğun bakım servisi	61.71 ± 1.96	21.61 ± 0.45	19.50 ± 0.48	20.43 ± 0.49
	Acil servis	62.40 ± 6.41	21.80 ± 2.11	19.80 ± 2.26	20.8 ± 2.13
	Diğer	66.64 ± 2.20	22.47 ± 0.75	21.96 ± 0.85	22.21 ± 0.8
	Toplam	64.03 ± 0.86	22.23 ± 0.30	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.32
	Test İstatistiği***	8.45	5.53	11.92	6.15
	p	0.08	0.24	0.02	0.19
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	63.86 ± 1.2	22.04 ± 0.42	20.62 ± 0.45	21.22 ± 0.43
	Hayır	64.28 ± 1.24	22.5 ± 0.42	20.72 ± 0.46	21.13 ± 0.47
	Toplam	64.04 ± 0.87	22.23 ± 0.3	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.32
	Test İstatistiği***	10.703.5	10.868.5	10.807.0	10.378.0
p	0.98	0.84	0.91	0.63	
Çocuk sayısı	Sıfır	65.16 ± 1.26	22.78 ± 0.43	20.99 ± 0.46	21.45 ± 0.48
	Bir çocuk	63.89 ± 1.61	22.39 ± 0.6	20.59 ± 0.58	20.96 ± 0.58
	İki çocuk	62.93 ± 1.77	21.44 ± 0.58	20.33 ± 0.69	21.16 ± 0.63
	Üç çocuk	56.67 ± 4.37	20 ± 3.21	19.67 ± 1.86	17 ± 2
	Toplam	64.04 ± 0.87	22.23 ± 0.3	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.32
	Test İstatistiği***	2.05	3.47	0.91	2.90
	p	0.56	0.33	0.82	0.41
Çalışma şekli	Gündüz	66.95 ± 1.65	23.14 ± 0.57	21.89 ± 0.63	21.92 ± 0.62
	Gece	62.66 ± 2.31	21.63 ± 0.91	20.5 ± 0.65	20.53 ± 0.91
	Nöbet	63.14 ± 1.12	21.98 ± 0.38	20.21 ± 0.42	21.01 ± 0.41
	Toplam	64.04 ± 0.87	22.23 ± 0.3	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.32
	Test İstatistiği***	3.40	3.43	4.96	1.81
	p	0.18	0.18	0.08	0.41
Kadro Durumu	Sözleşmeli	68.06 ± 2.95	23.63 ± 1.06	21.56 ± 1.21	23.38 ± 0.97
	Kadrolu	63.76 ± 0.9	22.15 ± 0.31	20.59 ± 0.34	21.03 ± 0.33
	Ücretli	77 ± 0	22 ± 0	27 ± 0	28 ± 0
	Toplam	64.04 ± 0.87	22.23 ± 0.3	20.66 ± 0.32	21.18 ± 0.32
	Test İstatistiği***	1.89	1.06	1.84	4.06
	p	0.39	0.59	0.40	0.13

\*Spearman Korelasyon, \*\* Man Whitney U, \*\*\*Kruskal Wallis Testi, p&lt;0.05

**Tablo 4. ÇBASDÖ ile İPÖ ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiler(N:297)**

Ölçek ve Alt Boyut		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. ÇBASDÖ	r	1.00	0.90	0.91	0.95	0.33	0.29	0.30	0.27	0.31
	p		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2. Özel insan desteği	r	0.90	1.00	0.69	0.82	0.30	0.28	0.26	0.24	0.27
	p	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
3. Aile desteği	r	0.91	0.69	1.00	0.82	0.35	0.29	0.33	0.28	0.30
	p	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
4. Arkadaş desteği	r	0.95	0.82	0.82	1.00	0.27	0.23	0.24	0.23	0.28
	p	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
5. İPÖ	r	0.33	0.30	0.35	0.27	1.00	.81	0.92	0.89	0.85
	p	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00
6. Genel performans	r	0.29	0.28	0.29	0.23	0.81	1.00	0.61	0.62	0.55
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00	0.00
7. Eğitim	r	0.30	0.26	0.33	0.24	0.92	0.61	1.00	0.82	0.77
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00	0.00
8. Gelişme çabası	r	0.27	0.24	0.28	0.23	0.89	0.62	0.82	1.00	0.86
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		0.00
9. Eğitim beklenti	r	0.31	0.27	0.30	0.28	0.85	0.55	0.77	0.86	1.00
	p	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	

r: Spearman korelasyon, p<0.05

## TARTIŞMA

Hemşirelerin çalışma ortamında algıladıkları sosyal destek ve iş performanslarına ilişkin çalışmalar özellikle pandemi süreci ve sonrasında artış göstermektedir (Tiryaki, Tiryaki, Demirbağ, ve Güdücü Tüfekçi 2025; Altay, Pehlivan, ve Yılmaz Yavuz, 2022; Özmete ve Pak, 2020). Hemşirelerin algıladıkları sosyal destek ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunması, konunun önemini artırmaktadır. Bu çalışma, hemşirelerin algıladıkları sosyal destek ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Katılımcı hemşirelerin yüksek düzeyde sosyal destek algıladıkları ve diğer çalışmalarda da yüksek düzeyde sosyal destek algılandığı (Öksüz, Demiralp, Mersin, Tüzer, Aksu, ve Sarıkoç, 2019; Özmete ve Pak 2020; Altay ve ark., 2022; Masat Harbali ve Koç, 2023; Pazarcıkcı ve Kaya, 2023) saptanmıştır. Pandemi döneminde yapılan bir çalışmada ise hemşirelerin orta düzeyde sosyal desteğe sahip olduğu saptanmıştır (Sevinç ve Mercan, 2024). Algılanan sosyal desteğin sadece yüksek olması değil, aynı zamanda iş doyumunu, tükenmişlik, stres düzeyi ve iş performansı gibi hemşirelik bakım çıktılarıyla anlamlı ilişkiler göstermiş olması dikkat çekmektedir. Bu çalışmada elde edilen yüksek sosyal destek algısı hem sosyal destek düzeyi bakımından hem de sosyal desteğin iş yaşam çıktılarıyla olan ilişkisi bakımından literatürdeki çalışmalarla tutarlıdır. Hemşirelerin sosyal destek algılarının tatmin edici olduğu ve sosyal desteğin en yüksek özel insan olarak tanımladıkları bireyler olduğu

belirlenmiştir. Hemşirelerin, haftalık çalışma saati arttıkça aile ve arkadaş sosyal desteğinin azaldığı, kadın hemşirelerin algıladıkları aile sosyal desteğin daha yüksek olduğu ve cerrahi, dahili, yoğun bakım ve acil servis dışındaki birimlerde çalışan hemşirelerin aile desteğini daha yüksek algıladıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin, yeterli sosyal destek algılamaları için sosyal destek mekanizmalarının iş yaşamında doyum ve kolaylaştırıcı bir etken olduğu düşünülebilir.

Çalışmada, literatürü destekler şekilde iş performansı yüksek saptanmıştır. (Alper Ay ve Keleş, 2017; Deng, Guo, Ma, Yang ve Tian, 2019; Uslu ve Karaduman, 2023; Liu ve ark., 2024). Hemşirelerin yaşı, çalışma yılı ve görev yerinde çalışma yılı arttıkça iş performanslarının arttığı ve haftalık çalışma saati arttıkça iş performansının azaldığı belirlenmiştir. Kadın, cerrahi serviste ve gündüz çalışan hemşirelerin iş performanslarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş performansı ölçeği alt boyutlarından biri olan genel performanslarının yüksek olduğu belirlenirken sağlık hizmeti sektöründe en büyük gruba sahip olan hemşirelik mesleğinin iş performansının yüksek olması kurumun hasta bakım kalitesi ve memnuniyet hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracağı öngörülebilir.

Hemşirelerin, algıladıkları sosyal destek ile iş performansı arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu bu bağlamda algılanan sosyal desteğin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Karayel, Akkoç, ve Birer (2018) farklı örneklem grubundaki çalışmasıyla da

uyumlu olduğu saptanmıştır. Akkoç ve Yılmaz (2019), algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin güven düzeyleri aracılığıyla iş performansını dolaylı olarak etkilediğini ve bu ilişkinin anlamlı düzeyde pozitif olduğunu belirlemiştir. Sosyal desteğin yalnızca duygusal bir unsur değil, aynı zamanda performans ve güven temelli örgütsel ilişkilerin temel belirleyicilerinden biri olduğunu göstermektedir. Ayrıca, Mottaghivz, Sabbah, Karimi, ve Afkari (2024), pandemide hemşirelerin duygusal tükenmişlik ve öznel iyi oluşun sosyal destek ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahip olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin sosyal yaşamlarında algıladıkları desteğin, iş performanslarını olumlu yönde etkileyen bir unsur olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda, hemşirelik hizmetleri yönetimi olarak hemşirelerin sosyal destek algısını güçlendirmeye yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır.

### Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yanıtları hemşirelerin bildirimlerine dayalıdır. Bu yüzden araştırma sonuçları genellenemez. Farklı kurumlarda çalışan farklı kişisel ve mesleki özelliklerde olan tüm hemşireleri yansıtmak şekilde daha kapsamlı ve daha büyük örneklem grubuna sahip ileri araştırmalar yapılması önerilmektedir

### SONUÇ

Hemşirelerin algıladıkları sosyal destek ile iş performansları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunması, hemşirelik hizmetleri yönetiminin hemşirelerin sosyal ve iş yaşamlarını bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirmesinin önemini ortaya koymaktadır. Hemşirelerin, haftalık çalışma saati arttıkça algıladıkları sosyal desteğin ve iş performansının azaldığı saptanmıştır. Fazla mesai uygulamalarının sorumlu hemşireler tarafından düzenlenmesi ve sosyal destek algısı düşük birimlerde çalışan hemşireler için iyileştirici önlemlerin alınması, çalışma koşullarının sürdürülebilirliği açısından oldukça önemlidir.

Sonuç olarak, yöneticilerin hemşirelerin algıladıkları sosyal destek düzeylerini belirlemesi ve yetersiz destek algısına sahip hemşirelere yönelik müdahaleler geliştirmesi önemlidir. Algılanan sosyal desteğin artırılması, iş performansı, bakım kalitesi, çalışan ve hasta memnuniyeti gibi kritik çıktuları olumlu yönde etkileyebileceğinden, bu doğrultuda gerekli iyileştirmelerin yapılması önerilmektedir.

### Araştırmanın Etik Yönü / Ethics Committee Approval

Araştırma için, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onayı alınmıştır (Tarih: 28.03.2024 ve Karar No: 433606).

### Yazar Katkısı / Author Contributions

Fikir/Kavram: S.S.Ç., S.D.Ö., D.Y.T.; Tasarım: S.S.Ç., S.D.Ö., D.Y.T.; Denetleme/Danışmanlık: S.S.Ç., S.D.Ö., D.Y.T.; Analiz ve/veya Yorum: D.Y.T., S.S.Ç., S.D.Ö.; Kaynak Taraması: S.S.Ç., S.D.Ö., D.Y.T.; Makalenin Yazımı: S.D.Ö., S.S.Ç., D.Y.T.; Eleştirel İnceleme: S.D.Ö., S.S.Ç., D.Y.T.

### Hakem Değerlendirmesi / Peer-review

Dış bağımsız.

### Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar araştırmanın yürütülmesinde herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

### Finansal Destek / Financial Disclosure

Yazarlar araştırmanın yürütülmesi sürecinde bir finansal destek almadıklarını beyan etmiştir.

### KAYNAKLAR

- Akkoç, İ., Yılmaz, A. T. (2019). The mediating role of trust in the effect of perceived organizational support on job performance in nurses. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(2), 327-345. doi:10.24889/ifede.629870.
- Alper Ay, F., Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.
- Altay, G., Pehlivan, Z., Yılmaz Yavuz, A. (2022). Pandemi sürecinde hemşirelerin algılanan sosyal destek düzeyleri ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1443-1451. doi:10.37989/gumussagbil.1135905.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environ Health Prev Med.*, 24(1), 2. doi: 10.1186/s12199-018-0758-4.
- Deniz, M., Kumru, S. (2022). İş performans ölçeği geliştirme çalışması: özel bir hastane uygulaması, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 549-562. doi:10.18069/firatsbed.833940
- Eker, D., Arkar, H., Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 17-25.
- Feng, D., Su, S., Wang, L., Liu, F. (2018). The protective role of self-esteem, perceived social support and job satisfaction against psychological distress among Chinese nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(4), 366-72. doi:10.1111/jonm.12523.

- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Kaitelidou, D. (2022). Relationship between social support and resilience among nurses: A systematic review. *Medrxiv*, doi:10.1101/2022.09.04.22279592.
- Han, H. Y., Lee, J. Y., Jang, I. (2015). The moderating effects of social support between emotional labor and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(4), 331-9. doi:10.5807/KJOHN.2015.24.4.331.
- Harbali S.M., Koç Z. (2022). Psychosocial problems in relation to spiritual orientation and religious coping among oncology muslim patients. *Cancer Nurs.*, 45(2), 120-131. doi: 10.1097/NCC.0000000000000922.
- Istichomah, I., Andika, I. P. J., Pesirahu, H. V. (2021). Social support affect nurses' job satisfaction: A literature review. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 9(T4), 333-339. doi:0.3889/oamjms.2021.5883.
- Jiang, H., Jia, H., Zhang, J., Li, Y., Song, F., Yu, X. (2021). Nurses' occupational stress and presenteeism: The mediating role of public service motivation and the moderating role of health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3523. doi:10.3390/ijerph18073523.
- Karayel, M., Akkoç, İ., Birer, İ. (2018). Örgütsel destek, sosyal destek ve lider desteğinin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-333. doi:10.24889/ifede.457738.
- Kim, Y. J., Lee, S. Y., Cho, J. H. (2020). A study on the job retention intention of nurses based on social support in the COVID-19 situation. *Sustainability*, 12(18), 7276. doi:10.3390/su12187276.
- Liu, X., Li, J., Wang, S. (2024). The impact of grit on nurses' job performance: evaluating chained mediation through perceived social support and self-esteem. *Journal of Nursing Management*, doi:10.1155/2024/6388800.
- Mottaghivz, S., Sabbah, A., Karimi, S., Afkari, P. (2024). Mediating role of emotional exhaustion and subjective well-being in the relationship between perceived social support and job performance of nurses during the corona pandemic. *ASEAN Journal Of Psychiatry*, 25(5), 1-12.
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business & Society*, 19(2), 363-386.
- Öksüz E., Demiralp M., Mersin S., Tüzer H., Aksu M., Sarıkoc G. (2019). Resilience in nurses in terms of perceived social support, job satisfaction and certain variables. *J Nurs Manag.*, 27, 423-432. doi:10.1111/jonm.12703.
- Özmete E., Pak M. (2020). The Relationship between anxiety levels and perceived social support during the pandemic of covid-19 in Turkey. *Soc Work Public Health.*, 35(7), 603-616. doi: 10.1080/19371918.2020.1808144.
- Pazarcıkçı, F., Kaya, A. (2023). The Effect of mental well-being and perceived social support on happiness at work in nurses working in the pandemic clinic: structural equation model analysis of a multicenter cross-sectional study. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 15(3), 800-9. doi: 10.5336/nurses.2022-94688.
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. A., Doğrusöz, L. A. (2018). The relationship between work-family conflict, organizational silence and social support in nurses at a university hospital. *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemşireleri Dernegi*, 9(3). doi:10.14744/phd.2018.38278.
- Sen, H. T., Yıldırım, A. (2023). The relationship between nurses' perceived organizational, supervisor and co-worker support, psychological well-being and job performance. *J Pak Med Assoc.*, 73 (3), 552-557. doi:10.47391/JPMA.6594.
- Sevinç S., Merdan S. (2024). The relationship between perceived social support and anger in nurses working in a pandemic hospital. *Etkili Hemşirelik Dergisi*, 17(3), 443-451. doi: 10.46483/jnef.1516080.
- Tiryaki, O., Tiryaki, E., Demirbağ, B. C., Güdücü Tüfekci, F. (2025). COVID-19 küresel salgınının hemşireler üzerindeki etkileri niteliksel bir araştırma: Devlet hastanesi örneği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 12(1), 70-78. doi:10.54304/SHYD.2025.44227
- Uslu, D., Karaduman, A. (2023). İş birliğinin iş performans düzeyine etkisi: hemşireler üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 1305-1316. doi:10.20491/isarder.2023.1651.
- Yang, S., Liu, D., Zhang, J., Duan, Z. (2017). Relationship of work-family conflict, self-reported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *Plos One*, 12(2). doi:10.1371/journal.pone.0171679.
- Zhang, X., Wei, N., Li, M., Li, L., Lv, X., Zhang, Y., Davidson M.P., Cao, Y. (2024). Sicknes presenteeism, job burnout, social support and health-related productivity loss among nurses in the Chinese nurses' health cohort study (TARGET): A cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 104962. doi:10.1016/j.ijnurstu.2024.104962..