

## Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği

### *The Validity and Reliability of Scale of Perceived Organizational Support for Nursing*

Aysun Türe<sup>1</sup>, Aytolan Yıldırım<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Eskişehir, Türkiye

<sup>2</sup>İstanbul Üniversitesi, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

### ÖZ

**GİRİŞ:** Örgütsel destek algısı, çalışanın örgüte yönelik duygusal bağlılığını, iş performansını ve iş doyumunu artırması, işe devamsızlık ile işten ayrılma gibi geri çekilme davranışlarını ve bu duruma ilişkin niyet ve düşüncelerini azaltmaktadır.

**AMAÇ:** Bu çalışma, "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"ni hemşireliğe uyarlayarak, geçerlik ve güvenirliliğini test etmek ve hemşirelik literatürüne kazandırılmak amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirildi.

**YÖNTEM:** Araştırmanın örneklemini Eskişehir il merkezinde bulunan bir üniversite hastanesi (N=550) ile bir kamu hastanesinde (N=560) çalışan 964 hemşire oluşturdu. Araştırmanın verileri; Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) geliştirdiği, Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından kısaltılarak kullanılan 10 maddeli "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin, Türkçe geçerlik güvenirliliği Akkoç ve ark. (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirliliğini incelemeye; kapsam geçerliği, madde analizleri, iç tutarlılık ve test-tekrar test yöntemleri kullanıldı.

**BULGULAR:** Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin korelasyon değeri  $r=0,961$ ;  $p=0,000$  olarak belirlendi. Test tekrar test puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmadı. İç tutarlılık güvenirliliği Cronbach alfa= $0,88$  olarak belirlendi. Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin  $0,39$  ile  $0,72$  arasında olduğu, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, maddelerin faktör yüklerinin  $0,23$  ile  $0,85$  arasında değiştiği ve ölçeğin tek faktörlü yapısının kabul edilebilir bir yapıda olduğu belirlendi. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin dokuz madde ve tek alt boyuttan oluştuğu saptandı.

**SONUÇ:** Analizler sonucunda, "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin hemşireler için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu saptandı.

**Anahtar kelimeler:** Algılanan örgütsel destek, hemşirelik, ölçek, geçerlik, güvenirlilik

### ABSTRACT

**INTRODUCTION:** The perception of organizational support increases the emotional loyalty of employee's to his/her organization, work performance and job satisfaction while reducing withdrawal behaviours such as absenteeism and leave from employment, and intentions and opinions related to this issue.

**AIM:** This study was carried out methodologically so as to adapt the 'Scale of Perceived Organizational Support' to nursing in order to examine its validity and reliability and bring it in to the nursing literature.

**METHODS:** The sample size of the study was composed of 964 nurses working in a university hospital (N=550) and a state hospital (N=560) situated in the center of Eskişehir Province. The data of the study were collected through 10 item "Scale of Perceived Organizational Support" developed by Eisenberger et al. (1996), abridged by Stassen and Ursel (2009). Validation and reliability studies of the scale in Turkish were carried out by Akkoç et al. (2012) and "Personal Information Form" Content validity, item analyses, internal consistency and test-retest methods were carried out in order to analyse the validity and reliability of the scale.

**RESULTS:** As a result of statistical analyses, Scale of Perceived Organizational Support the correlation coefficient has been found as  $r=0,961$ , and  $p=0,000$ . There was no significant difference between mean scores of test-retest. The internal consistency was found as  $\alpha=0,88$ . It was determined that the correlation coefficients of item total points varied between  $0,39$  and  $0,72$ ; that the factor loads of items differed between  $0,23$  and  $0,85$  after confirmatory factor analysis. It was determined that the single factorial structure of the scale was acceptable. The Scale of Perceived Organizational Support is composed of 9 items and 1 subdimension.

**CONCLUSION:** As a result of statistical analyses, it has been determined that the Scale of Perceived Organizational Support is a valid and reliable scale that can be used to evaluate perceived organizational support provided for nurses.

**Keywords:** Perceived organizational support, nursing, scale, validity, reliability

Bu makale İU Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı kapsamında gerçekleştirilen tez çalışmasından üretilmiştir.

**Yazarların ORCID IDs bilgileri:**  
A. T.Y. 0000-0003-2513-0904  
A. Y. 0000-0002-0475-6695

**Geliş Tarihi / Arrival Date:** 09.05.2017

**Kabul tarihi / Date of Acceptance:** 04.12.2017

**İletişim / Corresponding author:** Aysun Türe Yılmaz

**E-posta / E-mail:** aysuntureyilmaz@gmail.com

doi:10.5222/SHYD.2018.009

## GİRİŞ

Örgütsel destek, kavram olarak “örgüt değerlerinin çalışanları dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı bir nitelik taşıması” durumunu gösterir (Eisenberger ve ark., 1986). Örgütsel destek, “işgörenin örgütüne sağladığı katkı sonucunda, örgütün işgörene verdiği destek, gösterdiği ilgi ve bağlılık sonucunda duyulan işgören inancını” yansıtmaktadır” (Eisenberger ve ark., 1990). Örgütsel destek; çalışanın örgüt ve örgütteki üyelerin kendisine değer vermesi ve onun iyiliğini, mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılama tarzı olup bu algılama, işgöreni etkileyen kural, politika ve etkinliklerin örgütün isteğiyle mi yoksa dışsal etkilere mi bağlı olduğuna dayanmaktadır (Eisenberger ve ark., 1986; Yoshimura, 2003).

Örgütsel destek sosyal değişim kuramına dayanmaktadır. Özdemir’in aktardığına göre Blau (1964) tarafından ortaya atılan bu kuramda, iki taraf arasında karşılıklı koşullara bağlı iyiliklerin değişimi söz konusudur (Özdemir, 2010). Sosyal değişim kuramına dayandırılan örgütsel destek, çalışanlar için çalışma ortamında kabul ve onay görme, değer verilme ve saygı duyulma gibi duygusal gereksinimlerin karşılanması için önemli kaynaklardan biridir. Örgütsel destek sayesinde, çalışanların örgüte olan katkı ve desteklerinin farkında olunduğu, onlarla birlikte çalışmaktan dolayı mutlu olunduğu, onların mutluluklarına ve iyi olmalarına önem verildiği, bireyin saygı görme, ait olma ve onaylanma gereksiniminin karşılandığı belirtilmektedir (İplik ve ark., 2012).

Algılanan örgütsel destek ise işgörenin örgüte kattıklarının, değerinin farkında olunması ve işgörenin mutluluğunun gözetilmesinin derecesine bağlı olarak çalışan tarafından geliştirilen algı olarak tanımlanmaktadır (Ring, 2011). Algılanan örgütsel destek, çalışanın etkinlikleri sonucunda, örgütüne yapmış olduğu desteğin, çalıştığı örgüt tarafından önemsenerek bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün de çalışanın iyiliği ile ilgilenmesi ve bu durumda çalışan tarafından algılanması olarak ele alınmaktadır (Hellman ve ark., 2006). Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütleri ile yapmış olduğu bir psikolojik sözleşme durumudur (Aselage ve Eisenberger, 2003). Algılanan örgütsel destek kuramında, çalışanlar açısından bakıldığında, örgütün etkinliklerinin kendileri için yararlı olduğuna duydukları inanç ile eşdeğer bir şekilde bağlılık ve performans artışı gösterdikleri belirtilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel desteğe, örgütsel ödüller ve uygun iş koşulları (işte yükselme, ücret, bir işi olabildiğince çekici ve görünür yapma, örgütsel politikalar üzerindeki etkiler) katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Eisenberger ve arkadaşları (2010) yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel desteğin psikolojik sonuçları olarak zorunluluk hissetme, performans ödül beklentisi, stresin azalması ve örgütsel vatandaşlık duygusunun artmasını belirtmiştir. Bunun yanı sıra örgütsel destek algısı, çalışanın örgüte yönelik duygusal bağlılığını, iş performansını ve iş doyumunu artırması, işe devamsızlık ile işten ayrılma gibi geri çekilme davranışlarını ve bu duruma ilişkin niyet ve düşüncelerini azaltmada etkili olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanlar, örgütün kendileri ile ilgilendiklerini anlayarak, yaptığı katkının önemsendiğini düşündüğünde, çalışmalarında daha etkili ve yararlı uğraşlar sağlamak ve örgüte olan bağlılıkları artmaktadır. Çalışanlar düşük düzeyde destek algısına sahip olduklarında, başta işten ayrılma niyeti olmak üzere işten çekilme davranışını daha fazla gösterebilmektedir (Silbert, 2005).

Yüksek örgütsel destek algısının, çalışanlarda etkili çalışma davranışını ortaya çıkardığı belirtilmektedir (Eisenberger ve ark., 1997). Algılanan örgütsel desteğin sosyo-duygusal gereksinimi karşıladığı ve performans-ödül beklentisini arttırdığı için iş doyumuna da katkıda bulunduğu üzerinde durulmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Örgütsel desteğin sağladığı yararlardan bir diğeri de çalışanların iş doyumunu yükseltmesi ve çalışanların daha olumlu bir ruh hali kazanmasıdır (Grandey, 1997; Allen ve ark., 2003; Burke, 2003).

Özellikle örgütsel desteğin olmadığı durumlarda hemşirelerin iş doyumunda azalma, devir hızında artma olduğu saptanmıştır. Bakım kalitesi ve olumlu hasta sonuçları ile hemşirelerin iş doyumunu arasında dolaylı ya da doğrudan ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda sağlık ekibinin önemli bir üyesi olan hemşirelerde, algılanan örgütsel desteğin yüksek olması tüm dünyada önemli bir sorun olmaktadır. Literatürde hemşirelerle yapılan algılanan örgütsel destek çalışmalarında, algılanan örgütsel destek puanları genellikle ortalama ve üzerinde bulunmuştur (Kwak ve ark., 2010; Mathumbu ve Dodd, 2013; Gorji ve ark., 2014; Weaver, 2015).

Örgütleri tarafından desteklendiğini hisseden hemşireler, daha iyimser yaklaşımlar sergilemekte, hissettikleri destek ile görevlerini yerine getirirken kendilerine daha çok güvenmektedirler. Hemşirelerin örgütlerinden algıladıkları desteğin onların iyimserlikleri, umutlu olma durumları ve yeterlilik düzeyleri üzerinde olumlu yönde etkilerinin olabileceği öngörülmektedir. Hemşireler, örgütleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde daha iyimser ve umut dolu olmakta yanı sıra öz yeterlilik algıları da yükselmektedir.

Gillet ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında, hemşirelerde iş doyumunu, örgütsel kimlik ve iş performansını artırmak

için örgütsel desteğin sağlanmasının önemli olduğunu belirtilmiştir. Agarwal ve Gupta (2015) ise çalışmasında, hemşirelerde örgütsel desteğin, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş sorumlulukları arasında olumlu ve pozitif yönlü ilişki saptamıştır.

Bu araştırmanın hemşirelik bilimsel yazınına sağlayacağı en önemli katkı, "Algılanan Örgütsel Destek" konusunun hemşirelik hizmetleri yönetimi açısından önemini vurgulayarak, araştırmacıların ve yöneticilerin bu konuya dikkatlerini çekmektir. Ayrıca hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeylerini belirleyerek, bu konuyla ilgili olan iş doyumunu, iş performansı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetleri vb. konularda ön görüde bulunabilmeleri açısından da katkı sağlanacaktır. Bu kapsamda araştırmaya, "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin hemşirelik grubuna uyarlanarak hemşirelik bilimsel yazınına kazandırılması, yönetici hemşirelerin ve araştırmacıların kullanımına sunulması açısından gereksinim duyulmuştur.

## YÖNTEM

**Araştırmanın amacı ve türü:** Bu araştırma, algılanan örgütsel destek ölçeğini hemşireliğe uyarlayarak, geçerlik güvenilirliğini test etmek amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirildi.

**Araştırma sorusu:** Hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği yapılan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" geçerli ve güvenilir midir?

**Araştırmanın evren ve örnekleme:** Araştırmanın evrenini, Eskişehir il merkezinde bulunan bir üniversite hastanesi (N:550) ile en yüksek yatak kapasitesine sahip bir kamu hastanesinde (N:560) çalışan hemşireler (N:1110) oluşturdu. Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamına ulaşılması hedeflendi ve araştırmanın verileri araştırmaya gönüllü olarak katılan hemşirelerden elde edildi (N= 964). Araştırmada geri dönüş oranı % 86,6 olarak saptandı.

**Veri toplama aracı:** Araştırmada veri toplamak amacıyla "Kişisel Bilgi Formu ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" kullanıldı.

**Kişisel Bilgi Formu:** Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştığı kurum, çalıştığı bölüm, olmak üzere sosyodemografik ve çalışma yaşamına ait özellikleri içeren altı sorudan oluşmaktadır.

**Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖD):** Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini saptamak amacıyla, Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen ve daha sonra, Stassen ve Ursel (2009) tarafından 10 madde olarak kısaltılan "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" kullanıldı. "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin Türkçe geçerlik güvenilirliği Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmakta olup ölçek maddeleri 5'li Likert sistemine uygun olarak 1 - Kesinlikle Katılmıyorum ile 5 - Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan analizler sonucunda, iki maddenin (6 ve 9) faktör yükünün düşük olduğu saptanmış ve ölçekten çıkarılmıştır. Sonuçta, 8 maddeden oluşan ölçeğin faktör yüklerinin 0,76 ile 0,82 arasında olduğu saptanmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise 0,93 olarak saptanmıştır (Akkoç ve ark., 2012). 10 maddelik ölçeğin 6. ve 9. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puan 5'e doğru yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek, 1'e doğru indikçe algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir. "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"nin daha önce sağlık alanında geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bir veriye ulaşılmamıştır.

**Verilerin toplanması:** Veriler, Nisan-Kasım 2015 tarihleri arasında, Etik Kurul onayı ve kurum izinleri alındıktan sonra ilgili hastanelerin hemşirelik hizmetleri yöneticileriyle görüşülmüş ve çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak ve bilgilendirilmiş onamları alınarak veri toplama aracı elden dağıtılmış ve daha sonra elden toplanmıştır.

**Verilerin değerlendirilmesi:** Veriler SPSS 21,00 programında değerlendirildi. Araştırma verileri, bağımlı gruplarda t testi, Pearson momentler çarpım korelasyonu, iç tutarlılık analizinde, Cronbach alfa katsayısı, yapı geçerliği için; faktör analizi, madde analizi için madde toplam korelasyonu uygulandı.

**Araştırmanın etik yönü:** Ölçeği kullanabilmek için, ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini yapan "İrfan Akkoç" ile yazışma yapılarak, gerekli izinler alındı. Etik Kurul izni, "T.C. İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan" 23.01.2015 tarihinde ve 10840098-28 sayılı ile alındı. Araştırmanın yapıldığı Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ve Eskişehir Yunus Emre Devlet Hastanesinden de gerekli kurum izinleri alındıktan sonra, katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınarak veriler toplandı.

**Araştırmanın sınırlılıkları:** Araştırma üniversite ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerle gerçekleştirildi. Eskişehir ilinde bulunan özel hastane grubundan izin alınmadığından özel hastanedeki hemşireler örnekleme alınamamıştır.

## BULGULAR

**Tablo 1: Hemşirelerin Çalışma Yaşamına İlişkin Özelliklerine Göre Dağılımı (N:964).**

Sosyodemografik ve Çalışma Yaşamına İlişkin Değişkenler	Gruplar	N	%
Yaş Grubu	18-23	147	15,2
	24-29	259	26,9
	30-35	211	21,9
	36-41	239	24,8
	42+	108	11,2
Cinsiyet	Kadın	868	90,0
	Erkek	96	10,0
Medeni Durum	Evli	599	62,1
	Bekar	365	37,9
Çalıştığı kurum	Tıp Fakültesi Hastanesi	528	54,8
	Devlet Hastanesi	436	45,2
Eğitim durumu	Sağlık Meslek Lisesi	193	20,0
	Ön Lisans	207	21,5
	Lisans	524	54,4
	Yüksek Lisans	40	4,1
Çalıştığı Bölüm	Klinik Bilimler (Dahili-Cerrahi Klinikler)	567	58,8
	Yoğun Bakım	202	21,0
	Diğer (Ameliyathane, Poliklinik, Acil Servis, Sağlık İşleri Müdürlüğü, Süpervizör)	195	20,2

Araştırmaya katılan hemşirelerin, %26,9'unun (n:259) 24-39 yaş grubunda, %90'ının (n:858) kadın ve %62,1'inin (n:599) evli olduğu, hemşirelerin çoğunluğunun; %54,8'inin (n:528) tıp fakültesi hastanesinde çalıştığı, %54,4'ünün (n:524) lisans mezunu, %58,8'inin (n:567) klinik bilimlerde çalıştığı saptandı (Tablo 1).

### Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Yapı Geçerliliği: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapıldı.

**Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Maddelerinin Faktör Yük Değerleri (Lambda), Çoklu Korelasyonun Karesi (R<sup>2</sup>) Değeri ve (t) Değerleri (N:964).**

Ölçek Maddeleri	Lamda	R <sup>2</sup>	t
AÖDÖ 1	0.77	0.59	5,61
AÖDÖ 2	0.83	0.70	7,66
AÖDÖ 3	0.84	0.70	6,93
AÖDÖ 5	0.81	0.66	4,57
AÖDÖ 6	0.85	0.72	6,66
AÖDÖ 7	0.23	0.05	2,14
AÖDÖ 8	0.77	0.60	7,75
AÖDÖ 9	0.79	0.62	6,82
AÖDÖ 10	0.81	0.66	8,21

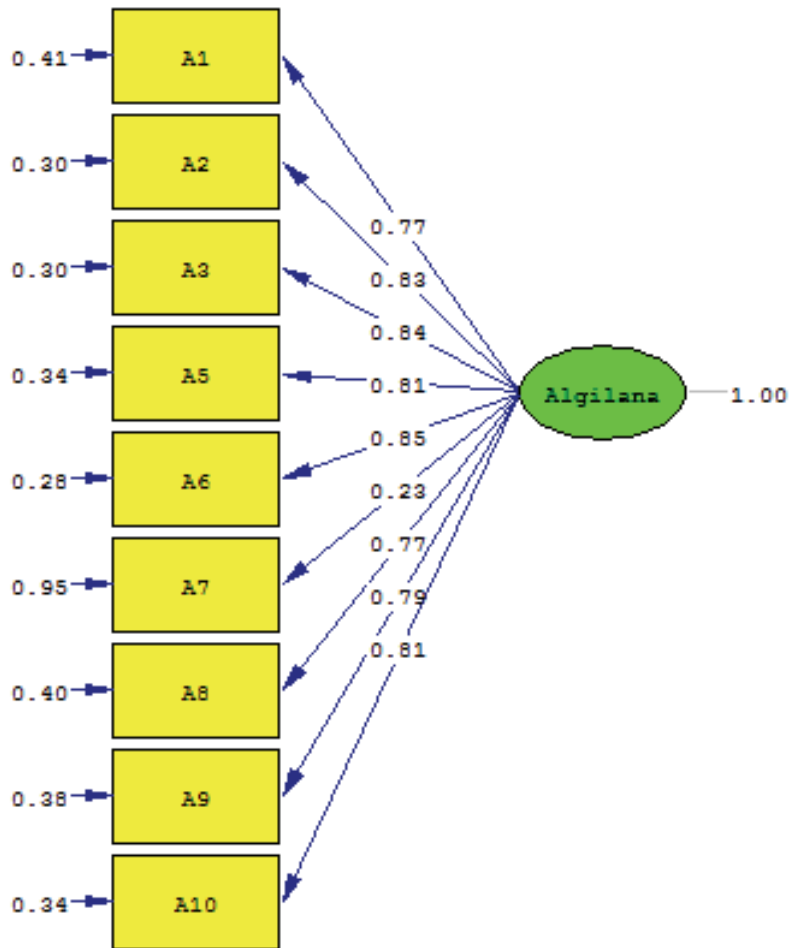
Toplam 10 maddeden oluşan ölçeğin ilk yapılan DFA sonucunda 4. maddenin (t) değeri anlamlı bulunmadı. Bu aşamada 4. madde analizden çıkarılarak ikinci kez kalan 9 madde için DFA yapıldı. Ölçeğin maddelerinin faktör yük değerleri (Lambda), her bir madde ile örtük değişken arasındaki ilişkinin gücünü belirleyen çoklu korelasyonun karesi (R<sup>2</sup>) değeri ve ilişkinin anlamlılığını gösteren (t) değerleri Tablo 2'de gösterildiği gibi iyi bulundu.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 9 maddenin "t" değerleri anlamlı bulundu ( $p < 0,05$ ). Faktör yük değerleri 0,23 ila 0,85 arasında değişkenlik gösterdi (Tablo 2).

**Tablo 3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Maddelerinin Faktör Yapısı İçin Uyum İyilik İndeksleri (N:964).**

İyilik Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Sınır	Değer
X <sup>2</sup> /sd	<5 Orta düzeyde <3 İyi uyum	30,89/27= 1,14
CFI	>0,90	0,95
NFI	>0,90	0,91
NNFI	>0,90	0,93
RFI	>0,85	0,87
S-RMR	< 0,08	0,06
RMSEA	< 0,08	0,054

Çalışmada, çalışanların algıladıkları örgütsel destek algısının ölçmek amacıyla hazırlanmış 9 maddelik modelin veri uyum indeksleri hesaplandı. Bu hesaplama sonucunda ölçeğin benzerlik oranı ki-kare istatistiği  $X^2(27)=30.89$ ;  $p < 0,01$ ; kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA)= 0,054; standardize edilmiş kök ortalama kare artık (S-RMR)=0,06; karşılaştırmalı uyum endeksi (CFI)=0,95; normlanmış uyum endeksi (NFI)=0,91; görel uyum endeksi (RFI)=0,87 olarak saptandı (Tablo 3).



Chi-Square=30.89, df=27, P-value=0.27562, RMSEA=0.054

**Şekil 1: Ölçek Maddelerine İlişkin Yol (Path) Grafiği.**

Doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeğin PATH diyagramı incelenerek modelin uyumuna karar verildi. Ölçeğin maddelerine ilişkin uyumu gösteren path grafiği uygun aralıkta belirlendi (Şekil 1).

### Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçeğin güvenirliği; test tekrar test, madde toplam puan korelasyonu ve Cronbach alfa ile değerlendirildi.

Test Tekrar Test Analizi: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği üç hafta arayla 50 hemşireye uygulanarak korelasyon katsayısı hesaplandı. Ölçeğin genel korelasyon değeri  $r=0,96$ ;  $p=0,000$  saptandı. 2 farklı zamanda uygulanan, ölçeğin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadı ( $p>0,05$ ). Ölçeğin genel puan ortalaması, birinci uygulamada:  $3,55\pm 0,70$ ; ikinci uygulamada:  $3,53\pm 0,69$  olduğu saptandı ( $p>0,05$ ). Ölçek genelinin birinci ve ikinci uygulamalardan elde edilen ortalamaları birbirine benzer bulundu.

Çalışmada, ölçeğin genelinin iç tutarlılığını hesaplamak için yapılan Cronbach alfa analizi sonucunda, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı tüm ölçek için 0,88 olarak saptandı.

**Tablo 4: Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Maddelerinin Puan Ortalamalarının Dağılımı ve Madde Toplam Korelasyonları (N:964).**

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Maddeleri	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyonu
Çalıştığım kurumun, çıkarları için alınan sorumluluklara değer verilir.	3,49	0,89	0,54
Çalıştığım kurum, genel olarak iş memnuniyetime önem verir.	3,17	1,09	0,68
Çalıştığım kurum, kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.	3,16	1,04	0,72
Çalıştığım kurum, özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.	3,25	1,07	0,70
Çalıştığım kurum, çalışanlarına çok az ilgi gösterir.	3,31	1,06	0,65
Çalıştığım kurumdan, ayrılmaya karar verirsem iş yerim kalmam için beni inandırmaya çalışır.	3,08	1,09	0,61
Çalıştığım kurum, başarılarımdan dolayı gurur duyar.	3,31	1,02	0,69
Çalıştığım kurum, kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı yeğler.	3,57	0,91	0,39
Çalıştığım kurum, işimi olası olduğu kadar ilgi çekici duruma getirmeye çalışır.	2,87	1,11	0,68

“Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nden aldıkları madde puan ortalamaları ve madde toplam korelasyonları saptandı (Tablo 4). Ölçek maddelerinden alınan puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek puan ortalamasının birinci maddeden ( $3,49\pm 0,89$ ) “Çalıştığım kurumun, çıkarları için alınan sorumluluklara değer verilir.” en düşük madde puan ortalamasının ise dokuzuncu maddeden ( $2,87\pm 1,11$ ) “Çalıştığım kurum, işimi olası olduğu kadar ilgi çekici duruma getirmeye çalışır” alındığı saptandı. Genel olarak soruların madde puan ortalamasının, ortalamanın üzerinde olduğu bulundu. Ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0,39 ile 0,72 arasında olduğu ve ölçekten çıkartılması gereken bir madde olmadığı saptandı (Tablo 4).

## TARTIŞMA

Çalışmada, çalışanların algıladığı örgütsel destek düzeylerini ölçmek için geliştirilen 2012 yılında Akkoç ve arkadaşları tarafından Türkçe geçerlik ve güvenirliği yapılan ölçeğin hemşirelik alanında geçerliliği ve güvenirliği sınıandı.

### Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Geçerliliği

Geçerlik, ölçeğin ölçmek istediği şeyi, ne denli doğru ve tutarlı olarak ölçtüğü ile ilgili bir kavramdır. Araştırmacının ölçeğin ölçtüğünü düşündüğü değişkeni gerçekten ölçüp ölçmediğini gösterir. Bir ölçüm aracı için yapılması zorunlu bir süreçtir (Tezbaşaran, 1997; Erefe, 2002; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002; Karasar, 2008).

Yapı geçerliliği, ölçeğin hangi kavram veya özellikleri ölçtüğünü incelemek için kullanılır. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin yapı geçerliliğini ölçmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapıldı. DFA; aralarında ilişki bulunduğu dü-

şünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılabilmesi ve yorumlanabilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Şencan, 2005). Ayrıca DFA, modeli ölçmeye konu olan ve doğrudan gözlenemeyen gizil yapıları, temsil eden faktörler ile olan bağlantıyı gösteren doğrusal bir regresyon modelidir (Sümer, 2000). Çalışmada, toplam 10 maddeden oluşan ölçeğin ilk yapılan DFA sonucunda, 4. maddenin “t” değeri anlamlı bulunmadı. Ölçekte tüm maddelere ait “t” değerlerinin anlamlı olması modelin kabul edilebilir olması için gerekli bir koşul olduğundan, bu doğrultuda 4. madde (t değeri anlamlı olmayan) analizden çıkarılarak, ikinci kez kalan 9 madde için DFA yapıldı. Yine yapılan DFA sonuçlarına göre 9 maddenin “t” değerleri anlamlı bulundu ( $p < 0,05$ ). Sonuç olarak, bireylerden toplanan verilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyum gösterdiği belirlendi (Tablo 2).

Uyum indeksleri, verinin modele iyi uyum gösterdiğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Çalışmada, uyum indeksleri incelenen ölçeğin genelinin modele uyum sağladığı belirlendi (Tablo 3).

Path diyagramları (yol şemaları) ise yapısal eşitlik modelinde analizler sonucunda elde edilmektedir. Bu aşamada, uygun matris oluşturulduktan sonra, Path diyagramı çizdirilerek modele ait değişkenler, t değerleri, açıklanamayan varyans, faktör yükleri ve bazı uyum iyiliği değerleri bu diyagramda görülebilmektedir (Gatignon, 2011). Çalışmada yapılan Path analizi sonucunda, ölçeğin maddelerine ilişkin path grafiğinin uygun aralıkta olduğu belirlendi (Şekil 1). Sonuç olarak, 9 maddelik ölçeğin genelinin modele uygun olduğu ve ölçeğin yapı geçerliğini sağladığı saptandı.

### **Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Güvenirliği**

Güvenirlik, bir ölçeğin tüm sorularının tutarlılığını, yeterliliğini ortaya koyan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Şencan, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Test tekrar test analizi, ölçeğin güvenilirlik çalışmasında uygulanan bir ölçeğin belirli bir zaman aralığında (2 ile 4 hafta arasında) aynı gruba yine uygulanmasıyla zamana göre değişmezliğinin belirlenmesi göstermekte olup, aralarındaki ilişkiye Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ile bakılmaktadır. (Gözüm ve Aksayan, 2002; Tavşancıl, 2006; Büyüköztürk, 2008; Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon katsayısı ise ölçeğin benzer koşullar altında ve kısa bir zaman aralığında iki kez ölçülmesi sonucunda, elde edilen gruplar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu nedenle korelasyon katsayısının 1'e yaklaşması ve en az 0,70'in üzerinde olması gerekir. 0,80'in üzerinde olması en uygun olan değerdir (Polit ve Beck, 2010). Çalışmada yapılan analizlere göre, iki farklı zamanda yanıt verenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların tutarlı olduğu gözlemlendi. Ölçeğin genel korelasyon katsayısı ( $r=0,961$ ;  $p=0,000$ ) pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bulundu ( $p < 0,05$ ). Bu sonuç, ölçeğin zaman karşısında etkilenmediğini ve farklı zamanlarda uygulanırsa bile hep aynı durumu ölçtüğünü göstermektedir.

Ayrıca çalışmada, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği maddelerinin test-tekrar test puan ortalamaları (N:50) hesaplandığında, iki farklı zamanda uygulanan, ölçeğin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadı ( $p > 0,05$ ). Bu sonuca göre oldukça yüksek güvenilirlikte olduğu belirlendi.

İç tutarlılık güvenilirliği, ölçek maddelerinin belli bir kavramsal yapıya sahip olması, maddelerinin birbirleriyle ilişkili olarak aynı yapıyı ölçmesi gerekmektedir. (Şencan, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014). Cronbach alfa katsayısı ölçek içinde yer alan maddelerin iç tutarlılığının ölçüsüdür (Alpar, 2010). Cronbach alfa katsayısı yükseldikçe, ölçeğin güvenilirliği aynı oranda artmaktadır (Tezbaşaran, 1997; Şencan, 2005). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin geneli için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak saptandı ve oldukça yüksek olduğu belirlendi.

Madde toplam puan korelasyon katsayısı, ölçülmek istenen şeyi ölçmede her bir maddenin ölçme gücünü belirlemek için kullanılır (Özdamar, 2004). Madde toplam korelasyon katsayısının negatif olmaması ve +0.25 büyük olması istenir (Alpar, 2010). Ölçeğin genelinin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0,39 ile 0,72 arasında olduğu ve ölçekten çıkartılması gereken bir madde olmadığı belirlendi (Tablo 4).

## **SONUÇ ve ÖNERİLER**

Algılanan örgütsel destek düzeyini belirlemek amacıyla, Eisenberger ve arkadaşları tarafından 1986 yılında geliştirilen ve Stassen ve Ursel tarafından 2009 yılında kısaltılarak kullanılan 10 madden oluşan, Türkçe geçerlik güvenilirliği Akkoç ve arkadaşları tarafından 2012 yılında yapılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin, hemşirelik alanında geçerlik ve güvenilirlik sonuçları değerlendirildiğinde, güvenilirliği gösteren madde toplam korelasyon ve Cronbach alpha değerinin yüksek olduğu belirlendi. Ölçeğin test tekrar test puan korelasyonlarının pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı bulundu, DFA sonuçlarına göre, 9 maddenin “t” değerinin anlamlı olduğu, veri uyum modellenmesinin kabul edilebilir bir yapıda olduğu saptandı. Yapılan analizler sonucunda, toplam Cronbach alfa değerleri 0,88 olarak belirlendi.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin hemşirelik alanında geçerlik ve güvenirliğini test etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda bu ölçeğin hemşireler için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varıldı. Çalışmaya özel hastanede görevli hemşirelerin katılımı sağlanamadığından, daha sonra yapılacak çalışmalarda bu grubun katılarak çalışma sonuçlarının tekrarlanması önerilir.

## KAYNAKLAR

**Agarwal, U. A., Gupta, V. (2015).** Examination of a moderated-mediation model linking perceived organizational support, affective commitment, Organizational Citizenship Behavior and Work Engagement: A Study of Nurses in the Indian Context. (No. WP2015-03-05).

**Allen, D., Shore, L.M., Griffeth, R.W. (2003).** The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29:1, 99-118.  
<https://doi.org/10.1177/014920630302900107>

**Alpar, R. (2010).** Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik Güvenirlik, 5. Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara, 561-569

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

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

**Aselage, J., Eisenberger, R. (2003).** Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24:5, 491-509.  
<https://doi.org/10.1002/job.211>

**Burke, R. (2003).** Nursing staff attitudes following restructuring: The role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23:8-9, 129-157.  
<https://doi.org/10.1108/01443330310790679>

**Büyüköztürk, Ş. (2008).** Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 8. Baskı. Pegem Yayıncılık, Ankara, 179-194.

**Eisenberger, R., Huntingon, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986).** Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71:3, 500-507.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

**Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990).** Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75:1, 51-59.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>

**Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., Lynch, P. (1997).** Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82:5, 812-820.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>

**Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T.E., Gonzalez-Morales, M.G. (2010).** Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 95:6, 1085-1103.  
<https://doi.org/10.1037/a0020858>

**Erefe, İ. (2002).** Veri Toplama Araçlarının Niteliği. Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç ve Yöntemleri. Odak Ofset, İstanbul, 169-188.

**Gatignon, H. (2011).** Statistical Analysis of Management Data. Springer. London, 297-348.

**Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A.M., Fouquereau, E. (2013).** Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69:11, 2560-2571.  
<https://doi.org/10.1111/jan.12144>



- Gorji, H.A., Etemadi, M., Hoseini, F. (2014).** Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. *Journal of Education and Health Promotion*, 3, 41-47.
- Gözüm S. ve Aksayan S. (2002).** Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma. *Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 4:2, 1-13.
- Grandey, J. (1997).** The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18:2, 159-180.  
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D)
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014).** Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem- Analiz. 2. Baskı. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 299-321.
- Hellman, C.M., Fuqua, D.R., Worley, J. (2006).** A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66:4, 631-642.  
<https://doi.org/10.1177/0013164406288158>
- İplik, E., İplik, F.N., Efeoğlu, İ.E. (2014).** Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6:12, 109-122.
- Karasar, N. (2008).** Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 190-197.
- Kwak, C., Chung, B.Y., Xu, Y., Eun-Jung, C. (2010).** Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47:10, 1292-1298.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014>
- Mathumbu, D., Dodd, N. (2013).** Perceived organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior of nurses at Victoria Hospital. *Journal of Psychology*, 4:2, 87-93.  
<https://doi.org/10.1080/09764224.2013.11885497>
- Özdamar, K. (2004).** Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. 5. Baskı. Kaan Kitabevi, Eskişehir, 389-395.
- Özdemir, A. (2010).** Örgütsel özdeşleşmenin algılanan örgütsel destek, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14:1, 238-250.
- Polit, D.F., Beck, C.T. (2010).** Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice. Wolters Kluwer Health, Lippincott Williams Wilkins. Philadelphia. 147-153.
- Ring, J.K. (2011).** The effect of perceived organizational support and safety climate on voluntary turnover in the transportation industry. *International Journal of Business Research and Management*, 1:3, 156-168.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002).** Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87:4, 698-714.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Silbert, L.T. (2005).** The effect of tangible rewards on perceived organizational support. Dissertation of Master of Management Sciences, University of Waterloo, Canada.
- Sümbüloğlu, V., Sümbüloğlu, K. (2002).** Biyoistatistik. 10. Baskı. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara, 185-206.
- Sümer, N. (2000).** Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3:6, 49-74.
- Şencan, H. (2005).** Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlilik ve Geçerlik. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 355-400.
- Tavşancıl, E. (2006).** Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analiz. 3. Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 16-40.
- Tezbaşaran A.A. (1997).** Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. Özyurt Matbaası, Ankara, 45-51.

**Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016).** Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. 10. Basım. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 273-288.

**Yoshimura, K.E. (2003).** Employee traits, perceived organizational support, supervisory communication, affective commitment, and intent to leave group differences. Degree of Masters of Science, North Carolina State University, North Carolina.

**Weaver, C.P. (2015).** Perceived organizational support and job overload as moderators on the relationship between leadership effectiveness and job satisfaction. *Emerging Leadership Journeys*, 8:1, 79-100.