

## Yönetici Desteği İle Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Çalışma

Determining the Relationship between Managerial/Supervisor Support and Work Passion: A Study on Nurses

Ayhan DURMUŞ<sup>1</sup>

### ÖZ

**Amaç:** Çalışmanın amacı, hemşirelerin yönetici desteği algıları ile çalışmaya tutkunlukları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Çalışmanın evrenini Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Çalışma araştırmaya katılmayı kabul eden 173 hemşire ile yapılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ilk kısmında sosyo-demografik özellikler, ikinci kısmında yönetici desteği ölçeği ve son kısmında çalışmaya tutkunluk ölçeği yer almaktadır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, ilişki analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Yapılan analiz sonucunda yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Ayrıca, yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırma bulguları, hemşirelik profesyonelleri arasında çalışmaya tutkunluğun geliştirilmesinde yönetici desteğinin önemini altını çizmektedir. Yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluğun uyumlu ve takıntılı tutkunluk boyutları arasında gözlemlenen pozitif anlamlı ilişkiler, hemşirelerin işlerine yönelik tutum ve bağlılıklarını şekillendirmede liderliğin oynadığı önemli rolü vurgulamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışmaya Tutkunluk, Yönetici Desteği, Hemşirelik

### ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of the study is to determine the relationship between nurses' perceptions of managerial support and their passion for work.

**Method:** The population of the study consists of nurses working at Yozgat Bozok University Research and Application Hospital. The study was conducted with 173 nurses who agreed to participate in the research. A survey form consisting of three parts was used as a data collection tool in the study. The first part of the survey form includes socio-demographic characteristics, the second part includes the managerial/supervisor support scale, and the last part includes the work passion scale. Descriptive statistical methods, confirmatory factor analysis, reliability analysis, relationship analysis and regression analysis were used to analyze the data.

**Results:** As a result of the analysis, it was found that there were positive significant relationships between managerial/supervisor support and work passion and its sub-dimensions. Additionally, it was determined that managerial/supervisor support had a significant effect on work passion and its sub-dimensions.

**Conclusion:** Research findings underscore the importance of managerial/supervisor support in developing work passion among nursing professionals. The positive significant relationships observed between managerial/supervisor support and harmonious and obsessive passion dimensions of work passion highlight the important role leadership plays in shaping nurses' attitudes and commitment to their work.

**Keywords:** Work Passion, Managerial/Supervisor Support, Nursing

YB. Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (Karar No: 09/59; Tarih: 21.12.2023).

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Ayhan DURMUŞ, Sağlık Yönetimi, Yozgat Bozok Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi, ayhan.durmus@yobu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8362-2769

**İletişim / Corresponding Author:** Ayhan DURMUŞ  
**e-posta/e-mail:** ayhan.durmus@yobu.edu.tr

**Geliş Tarihi / Received:** 26.06.2024  
**Kabul Tarihi/Accepted:** 07.10.2023

## GİRİŞ

Toplumun sağlık hizmeti talebinin karşılanabilmesi için sağlık kuruluşlarının etkili, kaliteli ve verimli bir şekilde hizmetlerini sürdürmeleri gerekmektedir. Sağlık hizmetleri sunumundaki belirleyici unsur ise çalışanlardır.<sup>1</sup> Çalışanlar, bir kuruluştaki çalışan ve bilgi ve becerilerini kuruluşun hedeflerine ulaşmak için kullanan kişilerdir.<sup>2</sup> Hemşirelikte yönetici hemşireler, örgütün hedeflerine ulaşmasına, işleyişinin iyileştirilmesine, hizmetin finansal ve insan kaynaklarının harekete geçirilmesine yardımcı olan en önemli unsurlardan biridir.<sup>3</sup> Hemşireleri bu amaç ve hedeflere göre yönlendiren, onları plan çerçevesinde organize eden ve harekete geçiren yönetici hemşire, onlarla işbirliği yapan tüm hemşirelerin ve diğer sağlık profesyonellerinin fikirlerini, istek ve ihtiyaçlarını birleştirerek ortaya koymalı ve açıklamalıdır. Hemşirelik hizmetlerinin doğru, kaliteli, etkili ve verimli sunulmasının tek yolu budur.<sup>4</sup> Aksi takdirde bir kurumun araçları ve vasıflı personeli ne kadar gelişmiş olursa olsun beklenen sonuçlara ulaşamayacaktır.<sup>3</sup>

Sağlık hizmetlerinin sunumunda hemşirelik mesleğinin önemi tartışılmaz bir rolü olduğu kabul edilmektedir. Hemşirelik mesleğinin uygulanmasında ve başarısında yönetimin etkinliği de oldukça önemlidir. Etkin ve doğru yönetilen hemşirelik hizmetleri sayesinde hemşirelerin uygun hedeflere etkili bir şekilde yönlendirilmesi hemşirelik hizmetlerinin en üst düzeyde sunmalarına, mesleki standartlara uymalarına, işlerini verimli ve doğru yönetebilmelerine yardımcı olmaktadır. Böylelikle hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesinde yönetici hemşire davranışının önemi olduğu ifade edilebilir.<sup>4-6</sup>

İyi bir yönetici, hemşirelerin ihtiyaçlarını anlar, onlara destek sağlar ve kurum içinde adil bir çalışma ortamı oluşturur. Ayrıca, personeli yaptıkları işler karşılığında maddi ve manevi olarak takdir eder. Kreitner ve Kinicki'ye göre çalışanları tarafından sevilen yöneticiler, astlarına karşı adil ve düşünceli

olan, astların eylemlerini destekleyen ve karar alırken onların görüşlerini alan, empati kurarak astlarını değerlendirebilen yöneticilerdir.<sup>7</sup> Çalışanlar yöneticilerinin kendilerini önemseydiğini ve ihtiyaç duyduklarında onları desteklemeye hazır olduklarını hissettiklerinde işlerine daha fazla odaklanırlar ve olumlu işyeri davranışları sergileme olasılıkları artar.<sup>8</sup> Nitekim yapılan araştırmalar, çalışanların yaptıkları iş nedeniyle yöneticilerinden kendilerine destek vermelerini ve önem vermelerini belediklerini göstermektedir.<sup>9</sup>

Yönetici desteği; çalışanların, yöneticinin çalışanı desteklediğini, teşvik ettiğini ve çalışana önem verdiğini hissetmesidir.<sup>10</sup> Yönetici desteği, çalışanları cesaretlendirmeyi, desteklemeyi ve sorunlarını yönetmeyi içermektedir.<sup>11</sup> Diğer bir tanıma göre ise yönetici desteği, yöneticiler tarafından çalışanların kuruma katkılarının, yaşamlarındaki ihtiyaçlarının ve refahlarının gözetilmesidir.<sup>12</sup> Gonzalez-Morales ve meslektaşlarına göre ise yönetici desteği, yöneticilerin çalışanların katkılarını izlemesi ve onların refahı konusunda endişe duymasıdır.<sup>13</sup> Tanımlara göre yönetici desteğinin, çalışanlar için değerli bir kaynak olduğu görülmektedir. Yöneticileri tarafından saygı ve değer görmeyi bekleyen ve yaptıkları işin yöneticileri tarafından takdir edilmesini isteyen çalışanlar için yönetici desteği önemlidir. Çalışanlar ve yöneticileri arasındaki ilişki yönetici desteği hissinin gelişmesi ile birlikte olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Çünkü insanlar çevrelerine göre kendi davranışlarını oluşturup geliştirmektedir. Bu gerçeğe dayanarak yönetici, çalışanları açısından kurumu temsil etmektedir ve yöneticilerden destek almak, yönetimden destek almak anlamına gelmektedir.<sup>12, 14, 15</sup> Mevcut araştırmalar, yönetici desteğinin çalışanlar için rol ve beklentilerin geliştirilmesine ve güvenli, zenginleştirici, güvenilir bir ortam oluşturulmasına yardımcı olduğunu ve bunun sonucunda çalışanların refahı ve iş performansının arttığını belirtmektedir.<sup>16, 17</sup>

Ayrıca yönetsel desteğin çalışanların tutum ve davranışlarında önemli bir rol oynadığını ve çalışanların örgüte ilişkin algı ve görüşlerinin gelişmesine de katkı sağlayabileceğini öne sürmektedir.<sup>18, 19</sup> Bu bağlamda yönetici desteğinin rolü, çalışanların işyerindeki deneyimlerinin ve işe tutku düzeylerinin önemli bir belirleyicisi olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmaya tutkunluk, çalışanın işin gereklerini fiziksel (çalışırken tüm enerjinin tüketilmesi), bilişsel (her şeyi unutup işine kendini kaptırması) ve duygusal (işine tüm kalbini vermesi) olarak yerine getirme çabasıdır.<sup>20</sup> Kısaca tanımlamak gerekirse çalışmaya tutkunluk, “*çalışma ile ilgili olumlu ruh hali*”dir.<sup>21</sup> Bir diğer tanım ise iş ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla iş faaliyetlerine dinamik ve etkili bir şekilde dâhil olma ve işin taleplerini karşılayabilme duygusudur.<sup>22</sup> Tanımlardan da anlaşılacağı üzere işine tutkuyla bağlı olan insanlar kendilerini mutlu, huzurlu ve sağlıklı hissederler. Ayrıca tutkulu çalışanlar, kuruluşlarının hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için bireysel olarak katkıda bulunmaktadır. Mäkikangas ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada işlerine tutkuyla bağlı olan hemşirelerin dayanıklılık, yaratıcılık ve bağlılık sergileyerek kurumsal sonuçlara olumlu katkıda bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.<sup>23</sup> Ayrıca, işlerine tutkuyla bağlı olan hemşirelerin daha yüksek düzeyde iş tatmini, bağlılık ve performans göstermeleri ve sonuçta olumlu hasta sonuçlarına katkıda bulunmaları daha olasıdır.

Hemşireler günlük işlerinde hasta bakım talepleri, disiplinler arası iş birliği ve organizasyonel baskılar dahil üzere bir dizi stres etkeni ve karmaşıklıkla karşılaşılır. Yönetici desteğinin kalitesi, hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin deneyimlerini ve algılarını önemli ölçüde etkileyebilir.<sup>24</sup> Ayrıca sağlık hizmeti ortamlarındaki kültürel ve organizasyonel faktörler, liderlik desteği girişimlerinin etkinliğini etkileyebilir.<sup>25</sup> Aksi halde yeterli örgütsel desteğe sahip olmayan hemşirelerin yöneticilerine ve kurumlarına karşı olumsuz duygular besleyebilecekleri ve bu durumun hemşirelerin performansını ve hasta bakım kalitesini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.<sup>18</sup> Bu nedenle, yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkinin anlaşılması için özel olarak hemşirelere odaklanan bir çalışma yapılması önemlidir.

Bu çalışma hemşirelerde yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi açıklayarak, hemşirelerin refahını, işe katılımını ve meslekte kalmalarını artırmayı amaçlayan müdahalelerin geliştirilmesine bilgi sağlayabilir. Ayrıca hemşirelerin çalışma tutkusuna katkıda bulunan faktörlerin anlaşılması, sağlık kuruluşlarının çalışanlar için olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamı geliştirmesine yardımcı olabilir. Bu bağlamda çalışmada hemşirelerin yönetici desteği algıları ile çalışmaya tutkunlukları arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

## MATERYAL VE METOT

### Araştırma Modeli/Deseni

Bu çalışmada tanımlayıcı korelasyonel kesitsel araştırma tasarımı kullanılmıştır. Bu çalışmanın raporlanması için Epidemiyolojide Gözlemsel Çalışmaların Raporlanmasının Güçlendirilmesi (STROBE) kılavuzu kullanıldı.

### Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Yozgat Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama

Hastanesinde çalışan 235 hemşire oluşturmaktadır. Hastanede hemşireler genellikle dönüşümlü olarak çalışmaktadır. Hastanede üç tip vardiya sistemi uygulanmaktadır. Bunlar; 8:00-16:00 (gündüz/normal mesai), 16:00-8:00 (16 saatlik nöbet) ve 8:00-8:00 (24 saatlik nöbet). Hemşireler gece ve gündüz vardiyalarında ardışık olarak çalışmaktadır. Araştırmanın örneklemine seçiminde olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan tesadüfi örnekleme

yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara çalışma hakkında bilgi verildi ve gönüllü olanlar çalışmaya dahil edildi. Kişi başına yalnızca bir yanıtı izin verildi. Araştırma kapsamında gönüllü olarak katılmayı kabul eden 173 hemşireye ulaşıldı.

*Dahil edilme kriterleri*, hastanede en az bir yıl çalışmış olmasıdır.

*Hariç tutma kriterleri*, liderlik pozisyonlarında çalışmak veya doğrudan hasta bakımı sağlamamaktır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmada verilen toplanması için kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

**Sosyo – demografik özellikler:** Cinsiyet, Yaş, Medeni Durum, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, haftada kaç saat çalıştıkları dair sorulardan oluşmaktadır.

**Yönetici Desteği Ölçeği:** Galinsky, Bond ve Friedman<sup>26</sup> tarafından geliştirilen ve Derya<sup>27</sup> tarafından Türkçeye uyarlanan 10 ifade (Örnek ifade: *Aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için çalışma programımda (iş saatleri, mesai, izin,...) esneklik tanır.*) ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek ifadelerinden 3, 6 ve 8. ifadeler ters kodlanmıştır. Ölçek, 5’li Likert (1. Hiçbir Zaman – 5. Her Zaman) yapıda tasarlanmış olup, katılımcılardan anket formunda bulunan seçeneklerden en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

**Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği:** Vallerand vd.,<sup>28</sup> tarafından geliştirilen ve Kamanlı<sup>29</sup> tarafından Türkçeye uyarlanan 14 ifadeli Tutkunluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, uyumlu tutkunluk (örnek ifade; *İşim farklı deneyimler yaşamamı sağlar.*) ve takıntılı tutkunluk (örnek ifade, *Hayatımı işim olmadan hayal etmekte zorlanırım.*) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 5’li Likert (1. Kesinlikle Katılmıyorum – 5. Kesinlikle Katılıyorum) yapıda tasarlanmış olup, katılımcılardan anket formunda bulunan seçeneklerden en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

### Veri Toplama Süreci

Veriler 25 Aralık 2023 – 31 Ocak 2024 tarihleri arasında yüz yüze görüşme ve çevrimiçi anket yöntemleri kullanılarak toplanmıştır. Hemşirelerin iş yükünün fazla olması ve çalışırken boş zamanlarını anket doldurarak geçirmek istememeleri nedeniyle alternatif yöntem olarak çevrimiçi anket yöntemi kullanıldı. Veri toplama araçları Google Surveys'e dönüştürüldü. Google Anketler katılımcılara çevrimiçi olarak WhatsApp mesajları veya e-posta yoluyla gönderildi. Katılımcılardan mesajdaki Google Surveys bağlantısını tıklayıp formları doldurmaları istendi. Katılımcılara formları doldurmalarını hatırlatmak amacıyla araştırma boyunca haftada iki kez anket bağlantısı gönderilmiştir. Ayrıca yüz yüze görüşmeler yoluyla da veri toplanmıştır. Katılımcıların anketi doldururken kendilerini baskı altında hissetmemeleri için yalnız kalmaları sağlanmıştır. Formun doldurulma süresi ortalama 10 dakika olup, katılımcılara herhangi bir teşvik verilmemiştir.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde öncelikle tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, ilişki analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirildi (p=0,05).

### Veri Toplama Araçlarının Geçerliliği

Çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları önceden yapıldığı için, çalışmamızda doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. DFA, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile belirlenen faktörlerin varsayılan faktör yapılarına uyumunu test eden bir faktör analizidir. DFA, AFA ile elde edilen faktörler ile değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını, faktörlerin birbirinden bağımsız olup olmadığını, belirlenen faktörlerin orijinal yapıyı açıklamada yeterli olup olmadığını test etmektedir.<sup>30</sup> Buna göre aşağıda sırasıyla yönetici desteği ve çalışmaya tutkunluk ölçeklerine ilişkin DFA çıktıları ve uyum iyiliği değerleri yer almaktadır. Tablo 1’de ölçeklerin bazı uyum

iyiliklerine ilişkin alt ve üst değerler görülmektedir. Buna göre, ölçeklerin orijinalindeki faktör yapılarını koruduğu

ve birlikte değerlendirildiğinde uyum ölçütlerinin yeterli uyuma işaret ettiği görülmektedir.

**Tablo 1. Bazı Uyum İyiliği Ölçütleri Kabul Aralıkları**

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Yönetici Desteği	Çalışmaya Tutkunluk
$\chi^2/sd$ (CMIN/DF)	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	2,04	1,82
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,08	0,07
RMR (Ortalama Hataların Karekökü)	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$	0,09	0,10
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,91	0,90
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$	0,95	0,95
IFI (Arttırmalı Uyum İndeksi)	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI < 0,95$	0,95	0,95
TLI (NNFI – Tucker Lewis İndeksi)	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	0,92	0,93
GFI (İyilik Uyum İndeksi)	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,93	0,91
AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	0,88	0,85

**Kaynak:** Karagöz<sup>30</sup>, 2019

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma, Helsinki Bildirgesi (2013) ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma öncesinde YB. Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (Karar No: 09/59; Tarih: 21.12.2023).

### Araştırmanın Kısıtlılıkları

Tek bir sağlık kuruluşundaki çalışanlardan toplanan veriler, mevcut bulguların genellenebilirliği açısından sınırlamalar oluşturabilir.

## BULGULAR VE TARTIŞMA

### Sosyo – Demografik Bulgular

Katılımcıların %62,4'ü kadın %37,6'sı erkektir. Evli katılımcı oranı %60,7 ve bekar katılımcı oranı ise %39,3'tür. Yaş ortalamaları 37,20'dir. Haftalık çalışma saat ortalamaları 45,89'dur. Katılımcıların %16,8'i çalışma saatlerini düzenleyebilmeyi istemektedir. Katılımcıların meslekte çalışma ortalaması 13,9 ve kurumda çalışma ortalaması ise 9,71'dir (Tablo 2).

**Tablo 2. Sosyo Demografik değişkenlere Ait Bulgular**

Değişken	Kategori	Sayı (n=173)	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	108	62,4
	Erkek	65	37,6
Medeni Durum	Bekar	68	39,3
	Evli	105	60,7
Çalışma Saatlerini Düzenleyebilme	Evet	29	16,8
	Hayır	144	83,2

Yaş Ortalaması: 37,20±10,14; Meslekte Çalışma Ortalaması(Yıl): 13,90±9,83; Kurumda Çalışma Ortalaması(Yıl):9,71±7,64; Haftalık Çalışma Ortalaması(Saat): 45,89±9,24

### Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri

Değişkenlerin güvenilirliği, ortalama değerleri ve standart sapma değerleri Tablo 3'te gösterilmektedir. Tablo 3'e göre, Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin Cronbachs Alpha değeri 0,87, uyumlu tutkunluk boyutunun Alpha değeri 0,86 ve takıntılı tutkunluk boyutunun Alpha değeri ise 0,81 olarak hesaplanmıştır. Orijinal çalışmada çalışmaya tutkunluk alt boyutlarından uyumlu tutkunluk 0,89 ve takıntılı tutkunluk 0,79 Cronbach's Alpha değerine sahiptir. Türkçe uyarlama çalışmasında ise çalışmaya tutkunluk 0,93, uyumlu tutkunluk 0,92 ve takıntılı tutkunluk 0,89 güvenilirlik katsayısına sahiptir. Yönetici desteği ölçeğinin Alpha katsayısı 0,79'dur. Türkçe uyarlama çalışmasında güvenilirlik katsayısı 0,86'dır. Çalışmamızdaki değerler ile orijinal çalışma ve Türkçe uyarlama çalışmasındaki değerler benzerlik göstermektedir. Ayrıca Tablo 3'te ölçeklerin güvenilirlik

katsayılarının yanı sıra ortalama değerleri ve standart sapmaları da yer almaktadır. Buna göre, ölçeklerin orta düzey ve üzerinde bir ortalamaya sahip olduğunu söyleyebiliriz.

**Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Güvenilirlik Değerleri**

Değişkenler	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach's Alpha
Uyumlu Tutkunluk	3,34	0,87	0,86
Takıntılı Tutkunluk	2,71	0,85	0,81
Çalışmaya Tutkunluk	3,02	0,74	0,87
Yönetici Desteği	2,69	0,75	0,79

#### *Değişkenlere Ait İlişki Değerleri*

Ölçülen kavramlar arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, çalışma değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre, yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluk, uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu söyleyebiliriz.

**Tablo 4. Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular**

Değişkenler	1	2	3
Uyumlu Tutkunluk (1)	1		
Takıntılı Tutkunluk (2)	,486**	1	
Çalışmaya Tutkunluk (3)	,864**	,860**	1
Yönetici Desteği (4)	,424**	,221**	,375**

#### *Etki Analizi Değerleri*

Yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluk ve boyutları üzerindeki etkiyi incelemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 5'te kurulan üç regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda modeldeki  $\beta$  katsayıları üç regresyon modeli için pozitif yönlüdür. Yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluğu açıklama ilişki katsayısı 0,38 ve açıklama etkisi %14'tür. Yönetici desteğinin uyumlu tutkunluğu açıklama ilişki katsayısı 0,42 ve açıklama etkisi %18'dir. Yönetici desteğinin takıntılı tutkunluğu açıklama ilişki katsayısı 0,22 ve açıklama etkisi %5'tir. Bu durum yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluk, uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluğu pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yani yönetici desteğinde meydana gelebilecek olumlu bir değişimin çalışmaya tutkunluk ve boyutlarında olumlu yönde etki göstereceği söylenebilir.

**Tablo 5. Yönetici Desteğinin Çalışmaya Tutkunluk ve Boyutları Üzerindeki Etkisine Ait Bulgular**

Model		Standartlanmamış Katsayılar		Standartlanmamış Katsayılar	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	p
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta						
Uyumlu Tutkunluk	(Sabit)	2,02	0,22		9,04	0,00				
	Yönetici Desteği	0,49	0,08	0,42	6,12	0,00	0,42	0,18	37,515	0,00
Takıntılı Tutkunluk	(Sabit)	2,03	0,24		8,57	0,00				
	Yönetici Desteği	0,25	0,08	0,22	2,96	0,00	0,22	0,05	8,752	0,00
Çalışmaya Tutkunluk	(Sabit)	2,02	0,20		10,35	0,00				
	Yönetici Desteği	0,37	0,07	0,37	5,29	0,00	0,38	0,14	27,973	0,00

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, hemşirelerin yönetici desteği algıları ile çalışmaya tutkunlukları arasındaki ilişkinin ortaya konulması

amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçları yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı

ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Literatürde yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları arasındaki pozitif anlamlı ilişkilere ilişkin bulgularla örtüşen birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Pollack ve ark., destekleyici liderliğin çalışanların iş tutkusunu önemli ölçüde artırdığını ve bunun da sonuçta iş performanslarını ve memnuniyetlerini artırdığını bulmuştur. Bu çalışma, çalışanların başarılı olabileceği bir ortamın teşvik edilmesinde yönetsel davranışların önemini vurgulamaktadır.<sup>31</sup> Jung ve Sohn tarafından yapılan çalışmada, yöneticilerden gelen özerklik desteğinin, iş tutkusu ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiye nasıl aracılık edebileceğini araştırmıştır. Yöneticiler özerkliği besleyen destekleyici bir ortam sağladığında çalışanların işlerine olan tutkusunun arttığını ve bunun da daha yüksek düzeyde kariyer bağlılığına yol açtığını bulmuşlar. Bu, yüksek düzeyde çalışan bağlılığı ve tutkusunu sürdürmek için yönetsel desteğin hayati önem taşıdığını belirtmektedir.<sup>32</sup> Ayrıca Hao, He ve Long tarafından yapılan araştırma, çalışanların iş tutkusunu artırmada güçlendirici liderliğin rolünü vurgulamış ve bu da performanslarını ve memnuniyetlerini olumlu yönde etkilemiştir. Bulguları, yönetsel desteğin motive ve tutkulu bir iş gücü yaratmada önemli bir etken olduğunu göstermektedir.<sup>33</sup> Bu örneklerle ek olarak literatürde yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar yönetsel desteğin çalışanlar arasında iş tutkusunun geliştirilmesinde ve sürdürülmesinde kritik bir role sahip olduğu sonucunu güçlendirmektedir.<sup>34-38</sup> Buna göre, yöneticileri tarafından desteklendiğini hisseden çalışanlar, hem uyumlu hem de takıntılı tutkuyla karakterize edilen daha yüksek düzeyde çalışmaya tutkunluk sergilemektedir.<sup>28,39</sup> Bu alt boyutlar, yani uyumlu ve takıntılı tutkunluk, bir çalışanın işine olan duygusal bağlılığının kalitesini ve yoğunluğunu yansıtmaktadır.<sup>40</sup> Yukarıdaki kanıtlar, yönetsel desteğin iş kaynaklarını arttırdığını ve bunun da çalışmaya tutkunluğu teşvik ettiğini göstermektedir. Sonuç olarak, tutkulu çalışanlar yetiştirmeyi amaçlayan

organizasyonlar, destekleyici yönetim uygulamaları geliştirmeye ve destekleyici bir organizasyon kültürü geliştirmeye yatırım yapmalıdır. Bu tür stratejiler yalnızca bireysel çalışan sonuçlarını geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda genel kurumsal başarıya da katkıda bulunur.

Araştırma bulguları, yönetici desteğinin çalışanların işe olan bağlılığını ve motivasyonunu artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle, uyumlu tutkunun geliştirilmesine yardımcı olan yönetici desteği, çalışanların işlerinde daha fazla tatmin ve denge sağlamalarına olanak tanır. Aynı zamanda, yönetici desteği, takıntılı tutkunun olumsuz etkilerini hafifleterek, çalışanların iş-yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olabilir. Bu nedenle, örgütlerin, çalışanlarına yeterli ve sürekli yönetici desteği sağlamaları, iş performansı ve genel iş tatmini açısından kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak mevcut çalışma, hemşirelik profesyonelleri arasında çalışmaya tutkunluğun geliştirilmesinde yönetici desteğinin önemini altını çizmektedir. Yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluğun çeşitli boyutları arasında gözlemlenen pozitif anlamlı ilişkiler, hemşirelerin işlerine yönelik tutum ve bağlılıklarını şekillendirmede liderliğin oynadığı önemli rolü vurgulamaktadır. Ayrıca, sağlık kuruluşlarının liderlik gelişimine öncelik vermesi ve hemşire personeli için bir destek ve güçlendirme kültürü geliştirilmesi zorunluluğunu ön plana çıkarmaktadır. Bunun için sağlık kuruluşları yönetici desteği ve eğitime destek olmalı, açık iletişim kanallarını, güven ve işbirliği ortamlarını teşvik etmelidir. Ancak hemşirelik mesleği için günümüzün değişen sağlık politikası ve uygulamalarında hemşirelik mesleği ve hemşirelik hizmetlerine ilişkin somut açıklamaların olmayışı düşündürücüdür. Hemşirelik hizmetlerinin sunumunda ve yönetiminde belirsizliğin varlığı, hemşirelik hizmeti yönetiminin önemini artırmaktadır.

### Hemşirelik Alanına Katkısı

Hemşirelerin işyerindeki deneyimlerini ve mesleklerine bağlılık düzeylerini etkileyen

faktörlere ilişkin anlayışımızı geliştirme potansiyeline sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Hemşireler arasında yönetici desteği ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi araştıran bu konu, hemşirelik uygulamalarının ve örgütsel yönetimin kritik bir yönünü ele almaktadır.

Destekleyici liderlik uygulamalarının hemşirelerin çalışmaya tutkusunu nasıl etkilediğini anlamak, hemşirelerin refahını, iş tatminini ve performansını artıran pozitif çalışma ortamları yaratmaya yönelik stratejiler konusunda bilgi sağlayabilir. Bu bilgi özellikle yüksek düzeyde stres, duygusal gerginlik ve tükenmişliğin yaygın

zorluklar olduğu hemşirelik bağlamında değerlidir.

Genel olarak konunun hemşirelik alanına katkısı, hemşirelerin işyerindeki deneyimlerini iyileştirme, organizasyonel sonuçları iyileştirme ve sonuçta yüksek kaliteli hasta bakımını teşvik etme potansiyeline dayanmaktadır.

### Gelecek Çalışmalar

Gelecekteki araştırmalar, hem bireysel hem de organizasyonel faktörleri ve bunların hemşirelik uygulamaları ve yönetimi üzerindeki etkilerini dikkate alarak bu ilişkiyi farklı bağlamlarda keşfetmeye devam etmelidir.

### KAYNAKLAR

1. Çelik A, Karaca A. Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2017; 14(4): 254-263.
2. Tengilimoğlu D, Yiğit A. Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 2005; 8(3): 374-400.
3. Soyuer B. Özel hastanelerde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının hemşirelerin motivasyonları üzerindeki etkisi: Bayındır Hastanesi örneği. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Beykent Üniversitesi; 2010.
4. Çamlıbel N, Gül G, Bol P, Erbaycu AE. Çalışan hemşireler tarafından yönetici hemşirelerden beklenen ve algılanan liderlik davranışlarının karşılaştırılması (Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği). *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*. 2013; 6(2): 89-112.
5. Aydın O. Hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve sorumlu hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikler. [Yüksek Lisans Tezi]. Edirne: Trakya Üniversitesi; 2018.
6. Öztürk H, Bahçecik N, Gürdoğan EP. Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*. 2012; 20(1): 17-25.
7. Kreitner R, Kinicki A. *Organizational behavior* (Tenth edition). McGraw-Hill/Irwin: 2013.
8. Kopelman RE, Brief AP, Guzzo RA. In *Organizational Climate and Culture: SCHNEIDER B. (Ed.). The Role of Climate and Culture in Productivity*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1990; ss. (282-318).
9. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*. 2001; 86(1): 42-51. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.42
10. Burke MJ, Borucki CC, Hurley AE. Reconceptualizing psychological climate in a retail service environment: A multiple-stakeholder perspective. *Journal of Applied Psychology*. 1992; 77(5): 717-729. doi: 10.1037/0021-9010.77.5.717
11. Babin BJ, Boles JS. The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of retailing*. 1996; 72(1): 57-75. doi: 10.1016/S0022-4359(96)90005-6
12. Eisenberger R, Stinglhamber F, Vandenberghe C, Sucharski IL, Rhoades L. Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87(3): 565-573. doi: 10.1037/0021-9010.87.3.565
13. Gonzalez-Morales MG, Kernan MC, Becker TE, Eisenberger R. Defeating abusive supervision: Training supervisors to support subordinates. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2018; 23(2): 151-162. doi: 10.1037/ocp0000061
14. Kopuz Y. Algılanan Yönetici Desteği ve Çalışmaya Tutkunluk İlişkisinde Kendini İçerden Hissetme Ve Görev Performansı Algısının Aracı Etkiler. [Doktora Tezi]. İstanbul: Beykent Üniversitesi; 2022.
15. Arslan V. Çalışanların yönetici desteği, duygu düzenleme, iş memnuniyeti ve örgütsel performans algıları arasındaki ilişkilerin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2019; 6(12): 1-25.
16. Baranik LE, Roling EA, Eby LT. Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of vocational behavior*. 2010; 76(3): 366-373.
17. Pepe M. The impact of extrinsic motivational dissatisfiers on employee level of job satisfaction and commitment resulting in the intent to turnover. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*. 2010; 8(9): 99-107.
18. Yavuzer Zan SY, Altuntaş S. The effect of nurses' perceptions of organizational support on organizational cynicism. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2019; 12(2): 100-106.
19. DeConinck JB, Johnson JT. The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover among salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 2009; 29(4): 333-350. doi: 10.2753/PSS0885-3134290403
20. Kahn WA. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of management Journal*. 1990; 33(4): 692-734.
21. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002; 3(1): 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
22. Taris WT, Schaufeli WB, Shimazu A. In: *Work Engagement: A handbook of Essential Theory and Research: BAKKER AB; LEİTER, MP. (Eds.). The Push and Pull of Work: The Differences between Workaholism and Work Engagement*. London: Psychology Press, 2010; ss. (39-53).
23. Mäkikangas A, Hyvönen K, Feldt T. Work engagement-team performance relationship: Shared job crafting as a moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2018; 91(2): 325-346.
24. Cowden TL, Cummings GG. Nursing Theory and Concept Development: A Theoretical Model of Clinical Nurses' Intentions to Stay in Their Current Positions. *Journal of Advanced Nursing*. 2012; 68: 1646-1657. doi: 10.1111/j.1365-2648.2011.05927.x
25. Uhl-Bien M, Riggio RE, Lowe KB, Carsten MK. Followership theory: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*. 2014; 25(1): 83-104. doi: 10.1016/j.leaqua.2013.11.007



26. Galinsky E, Bond JT, Friedman DE. The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*. 1996; 52(3): 111–136.
27. Derya S. Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couples. [Master's Thesis], İstanbul: Koç University; 2008.
28. Vallerand RJ, Mageau GA, Ratelle C, Leonard M, Blanchard C, Koestner R, et al. Les Passions De L'ame: On Obsessive And Harmonious Passion, *Journal Of Personality And Social Psychology*. 2003; 85(4): 756-767.
29. Kamanlı Aİ. Girişimci Yöneticinin İşe Tutkunluk Ve Liderlik Tarzının Çalışanların Performans Algıları Üzerine Etkisi. [Doktora Tezi], İstanbul: Marmara Üniversitesi; 2015.
30. Karagöz Y. Spss – Amos – Meta Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2019.
31. Pollack JM, Ho VT, O'Boyle EH, Kirkman BL. Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 2020; 41(4): 311-331. doi: 10.1002/job.2434.
32. Jung Y, Sohn YW. Does work passion benefit or hinder employee's career commitment? The mediating role of work-family interface and the moderating role of autonomy support. *PLoS ONE*. 2022; 17(6): e0269298. doi: 10.1371/journal.pone.0269298.
33. Hao P, He W, Long LR. Why and when empowering leadership has different effects on employee work performance: The pivotal roles of passion for work and role breadth self-efficacy. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2018; 25(1): 85-100. doi: 10.1177/1548051817707517.
34. Aydogdu ALF. Challenges faced by nurse managers during the COVID-19 pandemic: an integrative review. *Journal of research in Nursing*. 2023; 28(1): 54-69.
35. Altaş SS. Ağır iş yükü, iş-aile çatışması ve yönetici desteği arasındaki ilişkiler: Otomotiv sektörü üzerine bir araştırma. *Journal of Life Economics*. 2022; 9(1): 41-51.
36. İlçin E. İş yükü ve yönetici desteğinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi; 2019.
37. Göktepe EA. Algılanan yönetici desteği ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 2017; 46: 31-48.
38. Caesens G, Stinglhamber F. The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*. 2014; 64(5): 259-267.
39. Forest J, Mageau GA, Sarrazin C, Morin EM. Work is my passion: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. 2011; 28(1): 27-40.
40. Liu J, Siu OL, Shi K. Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology*. 2010; 59(3): 454-479.