

Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Mesleğe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

The Relationship Between Nurses' Perceived Organizational Support and Levels of Occupational Commitment

Serhat Aydoğmuş¹, Fatma Er²

¹Diyarbakır Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi, Diyarbakır, Türkiye

²İnönü Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Malatya, Türkiye

Cite as: Aydoğmuş S, Er F. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2023;10(2):218-226.

DOI: 10.54304/SHYD.2023.80037

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yöntem: Bu araştırma, ilişkisel tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Bir kamu üniversitesi hastanesinde çalışan 950 hemşire araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıksız örnekleme yönteminden gelişmiş örneklem ile seçilen, araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve en az 6 aydır bu kurumda çalışan 404 hemşire örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın verileri; "Kişisel Bilgi Formu", "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ve "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde "sayı, yüzde dağılımı, ortalama, standart sapma, Cronbach alpha katsayısı, t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson Korelasyon" analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" toplam puan ortalaması 23,54 (SS=6,83) olarak hesaplanmış ve hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" toplam puan ortalaması 67,2 (SS=12,16) olarak hesaplanmış ve hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" puanı ile "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" toplam puanı arasında pozitif yönde istatistiksel olarak önemli ilişki bulunmuştur (p<0,05).

Sonuç: Hemşirelerin, "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" toplam puanı ile "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" toplam puanı arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Algılanan örgütsel destek, hemşireler, mesleğe bağlılık.

Abstract

Aim: The aim of this study is to determine the relationship between nurses' perceived organizational support and their level of commitment to the occupational.

Method: This research was conducted in relational descriptive type. 950 nurses working in a public university hospital constitute the universe of the research. The sample group consisted of 404 nurses who were haphazardly selected from the non-probability sampling method, volunteered to participate in the research and worked in this institution for at least 6 months. The data of the research collected by "Personal Information Form", "Perceived Organizational Support Scale" and "Occupational Commitment in Nursing Scale". In the evaluation of the data, "number, percentage distribution, mean, standard deviation, Cronbach Alpha coefficient, t test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson Correlation" analysis were used.

Results: It was found that nurses' who participated in the research, average Perceived Organizational Support Scale score was 23.54 (SD=6.83) and it was stated that nurses' perceived organizational support was at moderate level. Mean of The Occupational Commitment Scale in Nursing of nurses' who attended the research was calculated as 67.2 (SD=12.16) and this shows that nurses had medium level of occupational commitment. It was found statistically a significant correlation between points of Perceived Organizational Support Scale and Occupational Commitment in Nursing Scale at in the positive direction (p<0.05).

Conclusion: It was determined that there was a moderate and positive correlation between the total score of the nurses' Perceived Organizational Support Scale and the Nursing Occupational Commitment Scale.

Keywords: Perceived organizational support, nurses, occupational commitment.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Fatma Er ▪ fatma.er@inonu.edu.tr

Received / Geliş: 04.11.2022 ▪ **Accepted / Kabul:** 20.08.2023 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 28.08.2023

Giriş

Algılanan örgütsel destek kavramı; bir çalışanın örgüte yaptığı katkının, örgüt yönetimi tarafından fark edilip önemsenerek bir değer olarak görülmesi sonucunda çalışanın iyiliğiyle, refahıyla ilgilenmesi ve bunun çalışan tarafından algılanması olarak belirtilmektedir (Demirel, 2013; Kaplan ve Ögüt, 2012).

Algılanan örgütsel desteğin, hemşirelerin mesleğe bağlılığı ve mesleki başarısı için çok önemli bir etmen olduğu belirtilmektedir. Örgütsel destek algısı yüksek olan hemşirelerin iş doyumunun, düşük olan hemşirelere oranla daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda, örgütsel desteğin olmadığı veya az olduğu durumlarda hemşirelerin iş devir hızında artma, iş doyumunda azalma olduğu belirlenmiş ve hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyleri genellikle ortalamanın üzerinde bulunmuştur (Bayer ve Özkan, 2019; Türe ve Yıldırım, 2018).

Mesleğe bağlılık; bir kişinin mesleğiyle bütünleşmesi, kendini mesleğine adanması ve mesleki hedefleri özümsemesi olarak belirtilmektedir (Lee ve ark., 2000; Özoğul ve Ege, 2018). Hemşirelerin mesleki hedeflere, değerlere inanması ve bunları gerçekleştirmek için gayret göstermesi, hemşireler açısından mesleğe bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Etkin ve kaliteli sağlık bakım hizmeti sunulmasında, hemşirelik mesleğinin meslek statüsüne ulaşmasında ve hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin güçlü olmasında hemşirelerin mesleğe olan bağlılıkları çok önemli bir etmen olmaktadır (Tarhan ve ark., 2016).

Yapılan alan yazın taraması sonucunda, ülkemizde bu konuyla ilgili yeterli sayıda araştırma yapılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağı ve algılanan örgütsel desteğin önemi konusunda hemşirelerin farkındalığının oluşmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tanımlayıcı türde yapılmıştır.

Araştırma Soruları: Bu araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin, kişisel ve mesleki özelliklerine göre algıladıkları örgütsel destek düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre mesleğe bağlılık düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasında ilişki ne düzeydedir?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman: Araştırma, Diyarbakır il merkezinde bulunan bir kamu üniversite hastanesinde, "Mart 2020 - Aralık 2021" tarihleri arasında yapılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini, bir üniversite hastanesinde görev yapan 950 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise olasılıksız örnekleme yönteminden gelişmiş örneklem ile seçilen, araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve en az altı aydır bu kurumda çalışan hemşireler oluşturmuştur. Bir hemşirenin işe başladığında çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve işe alışması yani uyum süreci için belli bir sürenin geçmesi gerekmektedir (Boswell ve ark., 2004; Thomka, 2001). Dolayısıyla örgütsel desteğe ilişkin algının da oluşabilmesi için uyum sürecinin tamamlanması gerektiği düşünüldüğünden altı ay ve üzeri çalışanlar örnekleme alınmıştır. Çalışma 404 hemşirenin katılımıyla tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın verileri, "Kişisel Bilgi Formu", "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" ve "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır.

"*Kişisel Bilgi Formu*": Araştırmacı tarafında hazırlanan form, hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini içermektedir.

"*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*" (AÖDÖ): Eisenberger ve arkadaşları tarafından (1986) geliştirilen ölçek, daha sonra 2009 yılında Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından 10 maddeye indirilmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Akkoç ve arkadaşları tarafından (2012) yapılmış olup Türkiye'de hemşirelik alanında geçerlilik ve güvenilirliği ise Türe ve Yıldırım (2018) tarafından yapılmıştır. Dokuz maddeden ve tek alt boyuttan oluşan ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması "algılanan örgütsel desteğin" yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alpha katsayısı, Türe ve Yıldırım'ın (2018) çalışmasında ölçek toplamı için 0,88 olarak belirtilmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin toplam Cronbach alpha katsayısı 0,87 olarak saptanmıştır.

"*Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği*" (HMBÖ): Lu ve arkadaşları tarafından (2000) geliştirilen "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği"; "çaba gösterme istekliliği", "meslek üyeliğini sürdürme", "hedef ve değerlere inanç" olmak üzere üç alt boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Dörtlü Likert tipindeki ölçeğin dokuz maddesi olumsuz anlam içerdiğinden ters puanlanmaktadır.

Özgün ölçeğin Cronbach's alpha katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur (Lu ve ark., 2000). Çetinkaya ve arkadaşları tarafından (2015) ölçeğin "Türkçe" geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçeğin tümünden alınacak en düşük ve en yüksek puan 26-104 arasında olup ölçekten ve alt boyutlarından alınan puan artıca mesleğe bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplamı için Cronbach alpha katsayısı 0,90 olarak hesaplanmıştır (Çetinkaya ve ark., 2015). Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alpha katsayısı ise 0,91 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Araştırmanın verileri, "Ekim 2020 – Mart 2021" tarihleri arasında araştırmacı tarafından ilgili hastanelerdeki hemşirelerle yüz yüze görüşülerek, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerden bilgilendirilmiş onam alındıktan sonra, veri toplama araçlarının elden dağıtılması ve doldurulduktan sonra toplanması şeklinde elde edilmiştir.

Verilerin Değerlendirmesi: Araştırma sonucu elde edilen veriler, IBM SPSS 25.0 istatistik paket programı (IBM Statistical Package for Social Sciences- SPSS; Armonk, NY, USA) kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde; "sayı, yüzde dağılımı, ortalama, standart sapma, ikili karşılaştırmalarda bağımsız gruplarda t testi, çoklu karşılaştırmalarda Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA)" testi kullanılmıştır. Sürekli değişkenler (ölçek puanları, yaş ve deneyim süreleri) arasındaki ilişki ise "Pearson Korelasyon" testi ile incelenmiştir.

Araştırmanın Etik İlkeleri: Araştırma için bir kamu üniversitesine bağlı "Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'ndan" yazılı izin (Karar No: 2020/581) alınmış ve ayrıca araştırmanın yürütülebilmesi için ilgili üniversite hastanesinin yönetiminden kurum izni alınmıştır. Araştırmanın katılımcılarından bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma sonuçları araştırmaya katılan hemşirelerin öz bildirimleri ile sınırlıdır. Örneklem seçiminde olasılıksız gelişigüzel örneklem yönteminin kullanılmış olması da araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır.

Bulgular

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerinin dağılımı (N:404)

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	229	56,7
Erkek	175	43,3
Medeni Durum		
Evli	236	58,4
Bekâr	168	41,6
Eğitim Düzeyi		
Sağlık Meslek Lisesi	52	12,9
Ön lisans	53	13,1
Lisans	272	67,3
Lisansüstü	27	6,7
Pozisyon		
Hemşire	362	89,6
Sorumlu Hemşire	42	10,4
Çalıştığınız Birim		
Dâhili Birim	121	30
Cerrahi Birim	64	15,8
Özel Birim (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.)	219	54,2
Ort. (SS)		
Yaş	30,89 (6,72)	
Haftalık Çalışma Saati	48,76 (9,02)	
Hemşirelikteki Çalışma Yılı	8,54 (7,12)	
Aynı Hastanede Çalışma Yılı	6,63 (6,14)	

Tablo 1'de hemşirelerin %56,7'sinin kadın, %58,4'ünün evli, %67,3'ünün lisans mezunu olduğu, %89,6'sının servis hemşiresi pozisyonunda ve %54,2'sinin özel (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.) birimlerde çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin yaş ortalamasının 30,89 (SS=6,72), haftalık çalışma saati ortalamasının 48,76 (SS=9,02), hemşirelikteki çalışma yılı ortalamasının 8,54 (SS=7,12) olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutlarının puan ortalamalarının dağılımı (N:404)

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Minimum	Maximum	Ort. (SS)
AÖDÖ (Toplam)	9	44	23,54 (6,83)
HMBÖ (Toplam)	28	99	67,2 (12,16)
Çaba Gösterme İstekliliği	13	52	32,51 (6,71)
Meslek Üyeliğini Sürdürme	8	32	20,21 (4,76)
Hedef ve Değerlere İnanç	6	20	14,47 (2,26)

Araştırmaya katılan hemşirelerin, "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" toplam puan ortalaması 23,54 (SS=6,83) olup, algıladıkları örgütsel destek düzeyi orta düzeyde saptanmıştır. Hemşirelerin "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" toplam puan ortalaması 67,2 (SS=12,16) olup orta düzeyde mesleğe bağlılık durumuna sahip oldukları görülmektedir. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutu olan "çaba gösterme istekliliğinden" alınan puanlar 13 ile 52 arasında değişmekte olup ortalaması 32,51 (SS=6,71), "meslek üyeliğini sürdürme" alt boyutundan alınan puanlar 8 ile 32 arasında değişmekte olup ortalaması 20,21 (SS=4,76) ve "hedef ve değerlere inanç" alt boyutundan alınan puanlar 6 ile 20 arasında değişmekte olup ortalaması 14,47 (SS=2,26) olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerine göre Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) puan ortalamasının karşılaştırılması (N:404)

Tanıtıcı Özellikler	Ort. (SS)	Test Değeri	p Değeri
Cinsiyet			
Kadın	24,03 (6,85)	t=1,655	p=0,099
Erkek	22,9 (6,77)		
Medeni Durum			
Evli	23,84 (6,78)	t=1,058	p=0,291
Bekâr	23,11 (6,91)		
Eğitim Düzeyi			
Sağlık Meslek Lisesi	23,27 (7,75)	F=0,410	p=0,746
Ön lisans	22,7 (6,15)		
Lisans	23,78 (6,81)		
Lisansüstü	23,33 (6,71)		
Pozisyon			
Hemşire	23,12 (6,66)	t=-3,640	p=0,001**
Sorumlu Hemşire	27,12 (7,33)		
Çalıştığınız Birim			
Dâhili Birim	23,97 (6,95)	F=0,363	p=0,696
Cerrahi Birim	23,53 (6,71)		
Özel Birim (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.)	23,31 (6,83)		
Yaş	30,89 (6,72)	r=0,11	p=0,024*
Haftalık Çalışma Saati	48,76 (9,02)	r=-0,14	p=0,004**
Hemşirelikteki Çalışma Yılı	8,54 (7,12)	r=0,06	p=0,185
Aynı Hastanede Çalışma Yılı	6,63 (6,14)	r=0,05	p=0,243

t: Bağımsız gruplarda t testi, F: Tek yönlü varyans (ANOVA) testi, r: Pearson korelasyon analizi

*p<0,05, **p<0,01

Tablo 3'te hemşirelerin pozisyon değişkeni ile "AÖDÖ" puan ortalaması incelendiğinde; hemşireler ile sorumlu hemşireler arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur (p<0,05). Hemşirelerin yaşı ile "AÖDÖ" puan ortalaması arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır (p<0,05). Hemşirelerin haftalık çalışma saati değişkeni ile "AÖDÖ" puan ortalaması arasında istatistiksel olarak olumsuz yönde önemli farklılık olduğu belirlenmiştir (p<0,05).

Tablo 4. Hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerine göre Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının karşılaştırılması (N:404)

Tanıtıcı Özellikler	Çaba Gösterme İstekliliği	Meslek Üyeliğini Sürdürme	Hedef ve Değerlere İnanç	HMBÖ (toplam)
	Ort (SS)	Ort (SS)	Ort (SS)	Ort (SS)
Cinsiyet				
Kadın	33,54 (6,48)	21,18 (4,78)	14,78 (2,17)	69,5 (11,78)
Erkek	31,18 (6,8)	18,94 (4,43)	14,06 (2,32)	64,18 (12,02)
Test Değeri	t=3,550	t=4,827	t=3,201	t=4,463
p Değeri	p=0,001**	p=0,001**	p=0,001**	p=0,001**
Medeni Durum				
Evli	32,84 (6,53)	20,67 (4,73)	14,63 (2,24)	68,14 (11,82)
Bekâr	32,06 (6,97)	19,57 (4,74)	14,25 (2,28)	65,88 (12,54)
Test Değeri	t=1,150	t=2,309	t=1,655	t=1,847
p Değeri	p=0,251	p=0,021*	p=0,099	p=0,065
Eğitim Düzeyi				
Sağlık meslek	33,19 (8,58)	20,94 (5,50)	14,81 (2,67)	68,94 (14,93)
Ön lisans	32,91 (6,36)	20,38 (4,67)	14,23 (2,49)	67,51 (11,90)
Lisans	32,24 (6,44)	19,99 (4,67)	14,44 (2,11)	66,67 (11,71)
Lisansüstü	33,22 (6,17)	20,74 (4,34)	14,59 (2,52)	68,56 (11,47)
Test Değeri	F=0,487	F=0,744	F=0,630	F=0,653
p Değeri	p=0,691	p=0,526	p=0,596	p=0,582
Pozisyon				
Hemşire	32,3 (6,79)	20,01 (4,73)	14,44 (2,30)	66,75 (12,27)
Sorumlu Hemşire	34,4 (5,79)	21,93 (4,77)	14,71 (1,93)	71,05 (10,49)
Test Değeri	t=-1,933	t=-2,487	t=-0,738	t=-2,179
p Değeri	p=0,054	p=0,013*	p=0,461	p=0,030*
Çalıştığınız Birim				
Dâhili Birim	31,76 (6,55)	19,87 (4,67)	14,45 (2,02)	66,07 (11,67)
Cerrahi Birim	32,7 (6,37)	20,17 (4,75)	14,69 (2,03)	67,56 (11,87)
Özel Birim (Yoğun Bakım, Acil, Diyaliz vb.)	32,88 (6,9)	20,41 (4,82)	14,42 (2,45)	67,71 (12,52)
Test Değeri	F=,108	F=,508	F=,355	F=,737
p Değeri	p=0,331	p=0,602	p=0,702	p=0,479
Yaş		30,89 ± 6,72		
Test Değeri	r=0,17	r=0,19	r=0,05	r=0,18
p Değeri	p=0,001**	p<0,001	p=0,285	p<0,001
Haftalık Çalışma Saati		48,76 ± 9,02		
Test Değeri	r=-,10	r=-,13	r=-,08	r=-,12
p Değeri	p=0,042*	p=0,009**	p=0,082	p=0,014*
Hemşirelikteki Çalışma Yılı		8,54 (7,12)		
Test Değeri	r=0,16	r=0,19	r=0,06	r=0,17
p Değeri	p=0,001**	p<0,001	p=0,228	p<0,001
Aynı Hastanede Çalışma Yılı		6,63 ± 6,14		
Test Değeri	r=0,07	r=0,10	r=0,00	r=0,08
p Değeri	p=0,145	p=0,045*	p=0,879	p=0,105

t: Bağımsız gruplarda t testi, F: Tek yönlü varyans (ANOVA) testi, r: Pearson korelasyon analizi

*p<0,05, **p<0,01

Hemşirelerin cinsiyet özelliği ile "HMBÖ" ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde; kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur (p<0,05 Tablo 4). Hemşirelerin medeni durumuna göre "Meslek Üyeliğini Sürdürme" alt boyutundan aldıkları ortalama puanlar, evli ve bekâr olanlar arasında istatistiksel olarak önemli fark oluşturmuştur (p<0,05 Tablo 4). Hemşirelerin pozisyon değişkenine göre "HMBÖ" ve "Meslek Üyeliğini Sürdürme"

alt boyutundan aldıkları ortalama puanlara göre hemşire olanlar ile sorumlu hemşire olanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0,05$ Tablo 4). Hemşirelerin yaş değişkenine göre "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" ve alt boyutları olan "Çaba Gösterme İstekliliği", "Meslek Üyeliğini Sürdürme" için alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p<0,05$ Tablo 4).

Hemşirelerin haftalık çalışma saati değişkenine göre "HMBÖ" toplam ve alt boyutları olan "Çaba Gösterme İstekliliği" ve "Meslek Üyeliğini Sürdürme" den alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık görülmüştür ($p<0,05$ Tablo 4). Hemşirelerin hemşirelikteki çalışma yılı değişkenine göre "HMBÖ" toplam ve alt boyutları olan "Çaba Gösterme İstekliliği" ve "Meslek Üyeliğini Sürdürme" den alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmuştur ($p<0,05$ Tablo 4). Hemşirelerin aynı hastanede çalışma yılı değişkenine göre "Meslek Üyeliğini Sürdürme" alt boyutundan alınan puanlar arasında istatistiksel olarak önemli farklılık saptanmıştır ($p<0,05$ Tablo 4).

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) ile Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve alt boyutları arasındaki ilişki (N:404)

		HMBÖ (Toplam Puan)	Çaba Gösterme İstekliliği	Meslek Üyeliğini Sürdürme	Hedef ve Değerlere İnanç
AÖDÖ (Toplam Puan)	r	0,43	0,42	0,39	0,26
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

r: Pearson Korelasyon Analizi

"Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" toplam puanı ile "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" toplam puanı arasında orta düzeyde ve olumlu yönde istatistiksel olarak önemli ($p<0,05$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. "AÖDÖ" toplam puanı ile "Çaba Gösterme İstekliliği" ve "Meslek Üyeliğini Sürdürme" arasında orta düzeyde, "Hedef ve Değerlere İnanç" alt boyutu arasında zayıf düzeyde olumlu yönde istatistiksel olarak önemli ($p<0,05$) bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 5).

Tartışma

Araştırmaya katılan hemşirelerin "AÖDÖ" toplam puan ortalaması orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 2). "Yavuzer Zan ve Altuntaş'ın" (2019) yaptığı bir araştırmada da hemşirelerin "algılanan örgütsel destek düzeyinin" orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Çankaya'nın (2020) sağlık çalışanlarıyla yaptığı bir araştırmada da araştırmaya katılanların "algılanan örgütsel destek düzeyi" puanının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Laschinger ve arkadaşlarının (2006) yaptığı bir çalışmada da hemşirelerin "algılanan örgütsel destek puanı" orta düzeyde bulunmuştur. Yapılan başka araştırmalarda ise hemşirelerin örgütsel destek düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir (Terzi ve Polat, 2020; Robaee ve ark., 2018; Labrague ve ark., 2018). Hemşirelerin algılanan örgütsel destek düzeyinin orta ya da düşük olarak farklı sonuçlanması, araştırmaların farklı kurumlarda ve örneklem gruplarında yapılmasından kaynaklanabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin "HMBÖ" toplam puanının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). "HMBÖ" alt boyutları olan "çaba gösterme istekliliği" alt boyut puanı orta düzeyde, "meslek üyeliğini sürdürme" alt boyut puanı ortalamasının biraz üzerinde, "hedef ve değerlere inanç" alt boyut puanı yine ortalamasının biraz üzerinde bulunmuştur. Yapılan başka çalışmalarda da hemşirelerin mesleğe bağlılığının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Çetinkaya ve ark., 2015; Dönmez ve Karakuş, 2019; Sarı, 2019). Hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelendiği çalışmalarda, mesleğe bağlılığın düşük bulunduğu çalışmalar (Derin ve ark., 2017; Drey ve ark., 2009) bulunurken, mesleğe bağlılığın yüksek bulunduğu çalışmalarda (Cihangiroğlu ve ark., 2015; Honyenuga ve Adzoyi, 2012) bulunmaktadır. Hemşirelerin aşırı iş yükü ile çalışması, vardiya ve nöbet sistemiyle çalışması, rol belirsizliği yaşamaması, yöneticilerinden yeterli destek alamaması ve yeterli kariyer desteğinin sağlanamaması gibi durumlar mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu düşündürmektedir.

Bu araştırmada sorumlu hemşirelerin "AÖD" puanı hemşirelere göre daha yüksek bulunmuş (Tablo 3) olup, aralarındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu saptanmıştır. Yapılan başka bir araştırmada da yönetici hemşirelerin "algılanan örgütsel destek puanının" hemşirelere göre yüksek olduğu belirtilmiştir (Terzi ve Polat, 2020).

Hemşirelerin yaşı ile "AÖDÖ" puanı arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan bir çalışmada da yaş grubu yüksek olan hemşirelerin "algılanan örgütsel destek düzeylerinin" daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Bayer ve Özkan, 2019). "Yaş ilerledikçe çalışma yılının da artmasıyla; meslekte daha fazla deneyim kazanma, çalışma ortamına, yöneticilere alışma ve dolayısıyla da iletişimin de daha güçlü olması "algılanan örgütsel desteğin" yüksek olduğunu düşündürülebilir.

Bu araştırmada, hemşirelerin "AÖD" puanı ile haftalık çalışma saati arasında istatistiksel olarak önemli fark olduğu ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Liu ve arkadaşlarının (2020) hemşirelerle yaptığı bir araştırmada "algılanan örgütsel desteğin" artması, hemşirelerin dayanıklılık ve yorgunluğu arasındaki ilişkiyi güçlü kıldığı belirtilmektedir (Liu ve ark., 2020). Haftalık çalışma saatinin fazla olması; yorgunluk, bitkinlik, uykusuzluk, stres gibi sağlıklı olumsuz etkileyen etmenlere neden olabilir. Böyle bir durum da hemşirelerin "algılanan örgütsel destek düzeyinin" daha düşük olmasına neden olduğunu düşündürülebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin "HMBÖ" ve alt boyutlarının puanları ile cinsiyeti arasında istatistiksel olarak önemli fark olduğu ve kadın hemşirelerin mesleğe bağlılıkları erkek hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerle yapılan başka araştırmalarda ise cinsiyet ile mesleğe bağlılık arasında "istatistiksel olarak önemli farklılık" bulunmayıp, kadınların mesleğe bağlılıkları erkeklere göre daha yüksek olarak belirlenmiştir (Derin ve ark., 2017; Dönmez ve Karakuş, 2019). Hemşirelik mesleği daha çok kadınlardan oluşmakta olup bunun nedeni hemşirelik mesleğini 2007 yılına kadar sadece kadınların seçebiliyor olmasıdır. 2007 yılında, "6283 Sayılı 1954 Tarihli Hemşirelik Kanunu'nda" yapılan değişiklikle, Sağlık Memurluğu programları kapatılarak hemşirelikle birleştirilmiş ve erkekler de hemşirelik programlarına kabul edilmiştir. Bu araştırmada; kadınların mesleğe bağlılıklarının erkeklere göre daha yüksek çıkması, araştırmaya katılan kadın hemşirelerin sayısının fazla olmasından kaynaklanabilir.

Bu araştırmada hemşirelerin yaşı ile "HMBÖ" arasında "istatistiksel olarak farkın önemli olduğu" belirlenmiş olup yaşı ileri olan hemşirelerin mesleğe bağlılığı daha yüksek olarak saptanmıştır. Yapılan başka bir araştırmada da benzer sonuçlar bulunduğu belirtilmiştir (Cihangiroğlu ve ark., 2015). "Honyenuga ve Adzoyi'nin (2012)" yapmış olduğu bir araştırmada da yaş ile mesleğe bağlılık arasında "istatistiksel olarak farkın önemli olduğu" ve ileri yaştaki hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının daha yüksek bulunduğu belirtilmektedir. Yaşla birlikte mesleki deneyimin artması, "mesleğe bağlılığı" da artırabilir.

Hemşirelerin medeni durumları ile "HMBÖ" alt boyutu olan "meslek üyeliğini sürdürme" arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık olduğu bulunmuştur. Yapılan başka araştırmalarda ise farklılık olmadığı saptanmıştır (Akbari ve ark., 2015; Al-Hamdan ve ark., 2018; Cihangiroğlu ve ark., 2015; Hsu ve ark., 2015). Bu farklılığın; araştırmaların farklı örneklem gruplarında yapılmasından, araştırmalara katılan evli ve bekâr sayılarının farklı olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin, meslekte çalışma yılı ile "HMBÖ" ve alt boyutları olan "çaba gösterme istekliliği" ve "meslek üyeliğini sürdürme" arasında istatistiksel olarak önemli farklılık olduğu belirlenmiştir. Farklı kuşaktaki hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, X kuşağındaki hemşirelerin "mesleğe bağlılıkları" Y ve Z kuşağındakilere göre daha yüksek bulunduğu belirtilmektedir (Gökalp, 2021). Yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur (Cihangiroğlu ve ark., 2015; Derin ve ark., 2017). Hizmet süresi arttıkça mesleğe alışmanın da artmasının; stres, güvensizlik ve ortama uyumsuzluk gibi durumların azalmasını sağlayarak mesleğe bağlılığı artırabilmektedir.

Bu araştırmada hemşirelerin "AÖDÖ" puanı ile "HMBÖ" ve alt boyutları arasında "olumlu yönde önemli bir ilişki" bulunmuştur (Tablo 5). Hemşirelerin görev yaptıkları kurumda; "yöneticileri tarafından görüşlerine değer verilerek, iş memnuniyetlerinin ve motivasyonlarının artırılması", "başarılarından dolayı takdir edilmesi", "mesleki ve bireysel hedeflerini gerçekleştirmesi için olanak sağlanması" vb. olumlu çalışma koşulları, mesleğe bağlılığını artırabilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Hemşirelerin; yaşı, pozisyonu ve haftalık çalışma saati hem "algılanan örgütsel destek düzeyini" hem de "mesleğe bağlılıklarını" etkilemiş olup cinsiyeti ve hemşirelikte çalışma yılı ise sadece "mesleğe bağlılık" düzeylerini etkilemiştir.
- Hemşirelerin "algıladıkları örgütsel destek düzeyi" ve "mesleğe bağlılıkları" orta düzeyde bulunmuştur.
- Hemşirelerin "algıladıkları örgütsel destek" ile "mesleğe bağlılıkları" arasında olumlu yönde önemli bir ilişki bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Hemşirelerin "algıladıkları örgütsel destek düzeylerini" ve "mesleğe bağlılıklarını" artırmak için hastane yönetimi tarafından hemşireleri destekleyici çalışma ortamlarının sağlanması ve buna yönelik politikaların oluşturulması ve uygulanması,
- Bu araştırma konusu ile ilgili farklı örneklem gruplarında araştırmaların yapılması önerilebilir.

Etik Kurul Onayı: İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 07.04.2020 - Karar No: 2020/581).

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Ethics Committee Approval: İnönü University Health Sciences Non-Invasive Clinical Research Ethics Committee approval was obtained (Date: 07.04.2020 - Number: 2020/581).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

- Akbari, O., Vagharseyyedin, S. & Farajzade, Z. (2015). The relationship of organizational justice with nurses' professional commitment. *Modern Care Journal*, 12(1), 31-38.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105-135.
- Al-Hamdan, Z., Dalky, H. & Al-Ramadneh, J. (2018). Nurses' professional commitment and its effect on patient safety. *Global Journal of Health Science*, 10(1), 111-119. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v10n1p111>
- 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>
- Bayer, E. & Özkan, Ş. (2019). Örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(68), 1385-1398. <https://doi.org/10.17719/jisr.2019.3922>
- Boswell, S., Lowry, L. & Wilhoit, K. (2004). New nurses' perceptions of nursing practice and quality patient care. *Journal of Nursing Care Quality*, 19(1), 76-81. <https://doi.org/10.1097/00001786-200401000-00014>
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. & Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-372. <https://doi.org/10.5455/gulhane.154242>
- Çankaya, M. (2020). Sağlık çalışanlarında algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluşun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98.
- Çetinkaya, A., Özmen, D. & Temel, A. B. (2015). Hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 54-60.
- Demirel, E. T. (2013). Mesleki stresin iş tatminine etkisi: Örgütsel desteğin aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Derin, N., İlkim, N. Ş. & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Dönmez, S. & Karakuş, E. (2019). Yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelenmesi. *Kocaeli Tıp Dergisi*, 8(1), 146-152. <https://doi.org/10.5505/ktd.2019.93695>
- Drey, N., Gould, D. & Allan, T. (2009). The relationship between continuing professional education and commitment to nursing. *Nurse Education Today*, 29(7), 740-745. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.03.008>
- Eisenberger, R., Huntington, 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>
- Gökalp, K. (2021). Farklı Kuşak hemşirelerin mesleki bağlılıkları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2), 214-220. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2021.91069>
- Honyenuga, B. Q. & Adzoyi, P. N. (2012). Professional commitment of nurses in ghana: the case of the volta region. *Asia Pacific Journal of Business and Management*, 3(1), 12-27.
- Hsu, H. C., Wang, P. Y., Lin, L. H., Shih, W. M. & Lin, M. H. (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health & Safety*, 63(9), 392-398. <https://doi.org/10.1177/2165079915591400>
- Kaplan, M. & Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387-401.
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P. & Tsaras, K. (2018). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nursing Forum*, 53(3), 339-347. <https://doi.org/10.1111/nuf.12260>

- Laschinger, H. K., Purdy, N., Cho, J. & Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29, 23.
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *The Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Liu, L., Wu, D., Wang, L., Qu, Y. & Wu, H. (2020). Effort-reward imbalance, resilience and perceived organizational support: A moderated mediation model of fatigue in Chinese nurses. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 893-901. <https://doi.org/10.2147/rmhp.S259339>
- Lu, K. Y., Chiou, S. L. & Chang, Y. Y. (2000). A study of the professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 16(1), 39-46.
- Özoğul, G. & Ege, Z. (2018). Mesleki bağlılık: Tanımı, boyutları ve turist rehberliği açısından önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(66), 366-384. <https://doi.org/10.16992/ASOS.13452>
- Robaee, N., Atashzadeh-Shoorideh, F., Ashktorab, T., Baghestani, A. & Barkhordari-Sharifabad, M. (2018). Perceived organizational support and moral distress among nurses. *BMC Nursing*, 17(2), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0270-y>
- Sarı, M. (2019). *Hemşirelerin mesleğine yönelik imaj ve mesleğe bağlılık algısı* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İstanbul, Türkiye. YÖKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Tarhan, G., Kılıç, D. & Yıldız, E. (2016). Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 58, 411-416. <https://doi.org/10.5455/gulhane.176909>
- Terzi, B. & Polat, Ş. (2020). Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 59-67. <https://doi.org/10.30569.adiyamansaglik.656294>
- Thomka, A. L. (2001). Graduate nurses' experiences of interactions with professional nursing staff during transition to the professional role. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 32(1), 15-19. <https://doi.org/10.3928/0022-0124-20010101-07>
- Türe, A. & Yıldırım, A. (2018). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 5(1), 9-18. <https://doi.org/10.52222/SHYD.2018.009>
- Yavuzer Zan, S. & Altuntaş, S. (2019). The effect of nurses' perceptions of organizational support on organizational cynicism. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2), 100-106.