



## Hemşirelerde İş Stresi ile Mesleğe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

### The Relationship Between Work Stress and Professional Commitment Levels in Nurses

Gülsün Kotan<sup>1</sup> , Ali Özcan<sup>2</sup> 

Geliş Tarihi (Received): 21.11.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 22.12.2024

Yayın Tarihi (Published): 27.12.2024

**Abstract:** This study was conducted as a descriptive cross-sectional study to examine the relationship between nurses' job stress and their level of professional commitment. The research was carried out between March and September 2022 across Turkey through an online survey method. Data were collected from 392 volunteer nurses using a Demographic Characteristics Form, the Perceived Job Stress Scale, and the Professional Commitment to Nursing Scale. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation values, along with ANOVA, t-test, and correlation analysis. The mean score for the Perceived Job Stress Scale was  $1.71 \pm 0.57$ , and the mean score for the Professional Commitment to Nursing Scale was  $71.20 \pm 15.07$ . Factors that primarily affect the nurses' professional perception levels included age, gender, educational level, and professional experience ( $p < 0.05$ ). A negative, significant, and low-level correlation was found between the nurses' perceived job stress level and the willingness to make an effort ( $r = 0.103$ ,  $p < 0.05$ ). The findings suggest that job stress could have adverse effects on professional commitment in the long term. To cope with job stress and increase commitment, supportive management approaches, improvements in working conditions, and the implementation of psychosocial support programs are recommended. Health administrators adopting strategies that consider work-life balance can enhance nurses' commitment and improve the quality of healthcare services.

**Keywords:** Nursing, Job stress, Professional commitment

&

**Öz:** Bu çalışma, hemşirelerin iş stresi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ve tanımlayıcı kesitsel olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Türkiye genelinde Mart-Eylül 2022 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemiyle yürütülmüştür. Veriler gönüllü 392 hemşireden Tanıtıcı Özellikler Formu, Algılanan İş Stresi Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri ile ANOVA testi, t-testi, ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Hemşirelerin Algılanan İş Stresi Ölçeği toplam puan ortalaması  $1,71 \pm 0,57$  ve Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması  $71,20 \pm 15,07$  olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin mesleki algı düzeylerini başlıca etkileyebilecek faktörlerin; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim olduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyi ile çaba gösterme istekliliği ( $r = 0,103$ ,  $p < 0,05$ ) alt boyutu arasında negatif, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bulgular, iş stresinin uzun vadede mesleki bağlılık üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini ortaya koymaktadır. İş stresiyle başa çıkmak ve bağlılığı artırmak için destekleyici yönetim yaklaşımları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve psikososyal destek programlarının uygulanması önerilmektedir. Sağlık yöneticilerinin iş-yaşam dengesini gözetten stratejiler benimsemesi, hemşirelerin bağlılığını artırarak sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, İş stresi, Mesleki bağlılık

**Atf/Cite as:** Kotan G, Özcan A. Hemşirelerde İş Stresi ile Mesleğe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Abant Sağlık Bilimleri ve Teknolojileri Dergisi. 2024;4(3):97-106.

**İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sabited/policy>

**Telif Hakkı/Copyright** © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2021 – Bolu

<sup>1</sup>Gülsün Kotan, Kadıköy İlçe Sağlık Müdürlüğü, İstanbul, Türkiye, [maasmeslek@gmail.com](mailto:maasmeslek@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-7378-3542>

<sup>2</sup>Dr. Öğr. Üyesi Ali Özcan, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, Türkiye, [ali.ozcan@nisantasi.edu.tr](mailto:ali.ozcan@nisantasi.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-3751-8148>

## Giriş

Hemşirelik, bireylerin her yaş ve sağlık durumunda, her ortamda özerk ve iş birliğine dayalı bakımını kapsayan bir meslektir (1). Hemşireler, savunuculuk, güvenli ortam sağlama, araştırma, sağlık politikalarının geliştirilmesi, eğitim ve yönetim gibi rolleri üstlenerek kaliteli bakım ve olumlu sağlık sonuçlarının elde edilmesinde kritik bir rol oynar (1,2). Sağlık işgücünün en büyük bölümünü oluşturan hemşireler, hasta ve toplum sağlığı çıktılarının iyileştirilmesinde önemli bir konuma sahiptir.

Bu önemli rollerinin yanı sıra hemşirelik mesleği, yoğun iş yükü, düzensiz çalışma saatleri ve duygusal talepler gibi çeşitli stres faktörlerine maruz kalınan bir meslek olarak dikkat çekmektedir (3). Bu faktörler, hemşirelerin iş stresini artırarak tükenmişlik ve iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (4). İş stresi, mesleğe bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olup, özellikle hemşirelerin mesleklerine olan duygusal bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir (5). Yapılan çalışmalar, hemşirelerin iş stresi seviyelerinin yüksek olduğu durumlarda mesleğe bağlılıklarının azaldığını ve işten ayrılma eğilimlerinin arttığını göstermektedir (6,7).

Stres, bireylerin karşılaştığı olaylar karşısında zorlanma durumu olarak tanımlanabilir (8). İş stresi ise; iş ortamıyla ilişkili faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan, çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarında değişikliklere yol açan bir sorun olarak tanımlanabilir. Bu stres, bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi, işin yapılma şekli, fiziksel çevre ve örgütsel kültür gibi iş ortamına özgü unsurlardan da kaynaklanabilir (9). Hemşirelik mesleği, uzun çalışma saatleri, yoğun iş yükü, personel eksikliği, duygusal yük, hasta ve aile beklentileri, yönetim desteği eksikliği ve yetersiz kaynaklar gibi çeşitli stres faktörleri barındırır (10,11). Ayrıca, meslektaşlar arası çatışmalar, kariyer belirsizlikleri ve sürekli gelişen tıbbi bilgilere uyum sağlama zorunluluğu hemşirelerin üzerindeki baskıyı daha da artırmaktadır (12).

Stresin uzun süre maruz kalma hem ruhsal hem de fiziksel sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Çalışanlar tarafından hissedilen yoğun iş stresi, bireysel ve kurumsal düzeyde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bireysel düzeyde, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarının bozulmasına ek olarak, aileleri ve sosyal çevreleriyle ilişkilerinde problemlere neden olabilmektedir. Kurumsal düzeyde ise, çalışanların iş motivasyonu ve verimliliği düşmekte; bu durum kurumun işleyişini ve düzenini olumsuz etkileyerek birçok sorunu beraberinde getirmektedir (13). Bu sorunlar arasında, özellikle hemşirelerin mesleki bağlılık düzeyleri üzerinde olumsuz etkiler yaratma potansiyeli olduğu düşünülmektedir.

Mesleki bağlılık, bireyin mesleği ile ilgili çaba sarf etmesi, mesleğini sürdürmek istemesi, meslekle özdeşleşme gücü bireylerin mesleğine verdiği duygusal tepkilere dayanan psikolojik bağ olarak farklı şekillerde tanımlanmıştır (6,14,15). Sağlık hizmetlerinde sunulan bakımın kalitesi, hasta bakım çıktıları ve kurumun etkililiği üzerinde önemli etkileri olan mesleki bağlılığın, çalışanların işten ayrılma niyetlerini (15,16), iş doyumunu (15,18), performansını, işe devamsızlığını ve örgütsel etkililiği tahmin edebilen önemli bir gösterge olduğu bildirilmiştir (19). Yine yapılan çalışmalarda mesleki bağlılığın, hasta güvenliğini ve hasta tarafından algılanan bakım kalitesini geliştirdiği, meslekler arası iş birliğine yönelik tutumlar üzerinde olumlu etkisi olduğu ifade edilmiştir (19,20).

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, çalışan sayısında azalma, örgütsel adalette azalma algısı düşük ücretlerle çalışılması, iş yükünde artış, çalışma ortamındaki sınırlı kaynaklar, pandemi gibi olağanüstü durumlarda ailelerinden ayrı yaşamak zorunda kalma gibi faktörler, iş doyumunun düşük olmasına sebep olabilmektedir (10,11). Düşük iş doyumuna bağlı çalışanların performans düşüklüğü, işten ayrılma, ayrılmanın gerçekleşmediği durumlarda ise işe devamsızlık yapma ya da iş ilişkilerinin olumsuz yönde etkilenerek stres yaşadıkları yapılan çalışmalarda gösterilmiştir (10,21). Sonuç olarak hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerinin de azalacağı öngörülmektedir. Bu çalışma ile hemşirelerin yaşamış oldukları iş stresi ve mesleki bağlılık düzeylerinin yanı sıra yaşadıkları iş stresi düzeyleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tanımlanması planlanmıştır. Çalışma bulgularının hemşirelerin iş stresini azaltmaya ve mesleğe bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik gerekli önlemlerin planlanabilmesi ve uygulamaya geçirilmesine yönelik kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda hemşirelerin iş stresi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanan bu çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

Q1: Hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyleri nedir?

Q2: Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyleri nedir?

Q3: Hemşirelerin algıladıkları iş stresi mesleğe bağlılık düzeylerini etkiler mi?

Q4: Hemşirelerin algıladıkları iş stresi ve mesleğe bağlılık düzeyleri yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve görev türü gibi tanımlayıcı özelliklerden etkilenmekte midir?

## Gereç ve Yöntem

### Araştırmanın Tipi

Bu çalışma, tanımlayıcı kesitsel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir.

### Araştırmanın Evreni/Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme literatürdeki evreni bilinmeyen örneklem hesaplaması formülü kullanılarak %95 güven aralığında t değeri (1,96) ve hata payı ( $\alpha = 0,05$ ) alınarak örneklem büyüklüğü 384 olarak tespit edilmiştir (22,23). Çalışmada 392 hemşireye ulaşılmıştır.

### Verilerin Toplanması

Araştırma verileri 1 Mart 2022- 30 Eylül 2022 tarihleri arasında, online olarak hemşirelerden çevrimiçi anket uygulaması yoluyla toplanmıştır. Google formlar uygulamasına aktarılan veri toplama araçlarına ait link bağlantısı, WhatsApp, Facebook gibi uygulamalar ve e-posta yolu ile bireylere ulaştırılmış, gönüllülük esasıyla araştırmaya katılımları istenmiştir. Online olarak oluşturulan anket formunda katılımcı için, araştırmanın amacı, gizlilik, gönüllülük ve çekilebilme hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Çalışma verileri ‘Tanıtıcı Özellikler Formu’, ‘Algılanan İş Stresi Ölçeği’ ve ‘Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği’ kullanılarak toplanmıştır.

Tanıtıcı Özellikler Formu; hemşirelerin yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumdaki görevi ve mesleki deneyim süresine yönelik altı sorudan oluşmaktadır.

Algılanan İş Stresi Ölçeği: Çalışanların algıladığı stres düzeyini değerlendirmek amacıyla Cohen tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ise Baltas ve Baltas tarafından gerçekleştirilmiştir (24). Toplam 15 maddeden ve tek bir boyuttan oluşan ölçek, 5’li Likert tipi bir yapıya sahiptir. Ölçekten alınan yanıtların toplam madde sayısına bölünmesiyle elde edilen ortalama puan, bireyin iş stresi düzeyini ifade etmektedir. Puan ortalaması bireye ait iş stresi düzeyini göstermekte; puan bir değerine yaklaştıkça stresin azaldığı, beş değerine yaklaştıkça ise stresin arttığı anlaşılmaktadır. Ölçekten yüksek puan alınması, iş stresi düzeyinin yüksek olduğunu işaret eder. Bu çalışmada Algılanan İş Stresi Ölçeği’nin Cronbach Alfa katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur.

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ): Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerini değerlendirmek amacıyla, Lu, Chiou ve Chang (2000) tarafından geliştirilen Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği’nin (Nursing Professional Commitment Scale–NPCS) Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Çetinkaya ve arkadaşları tarafından 2015 yılında yapılmıştır. Orijinal ölçek, 26 maddeden ve üç alt boyuttan (çaba gösterme istekliliği, meslek üyeliğini sürdürme, hedef ve değerlere inanç) oluşmaktadır. Dörtlü Likert tipi olan ölçek, 9 ters ifadeli madde içermektedir (14,15,16,17,18,19,20,21,25. maddeler). Ölçekten alınabilecek toplam puan 26 ile 104 arasında değişirken, alt boyutlardan alınabilecek puanlar “çaba gösterme istekliliği” için 13-52, “meslek üyeliğini sürdürme” için 8-32 ve “hedef ve değerlere inanç” için 5-20 arasında değişmektedir. Ölçekten ve alt boyutlarından elde edilen puanın artışı, bireyin mesleğe bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (14). Bu çalışmada Ölçeğin geneli için Cronbach Alpha

katsayısı .90 olarak belirlenmiş olup, “çaba gösterme istekliliği” alt boyutu için .88, “meslek üyeliğini sürdürme” alt boyutu için .77 ve “hedef ve değerlere inanç” alt boyutu için .67’dir.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde; hemşirelerde algılanan iş stresi ölçeği ve hemşirelikte mesleğe bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olup olmadığına göre değerlendirilmiştir (25). Hemşirelerin algılanan iş stresine yönelik görüşleri ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi yapılmıştır.

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için, ilgili hastanelerin yönetimlerinden gerekli izinler ve klinik araştırmalar etik kurulundan etik onay (Tarih:15.03.2022, Sayı: 2022/12) ile araştırmaya katılan hemşirelerden bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Ayrıca çalışmada kullanılan ölçeklerin yazarlarından e-posta yoluyla kullanım izinleri alınmıştır.

### Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ilişkin bilgiler ile Algılanan İş Stresi Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 1’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan 392 hemşirenin %50’ si 41-50 yaş aralığında; %90,8’inin cinsiyeti kadın, %59,2’si lisans mezunu, %44,2’si 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olup %67,3’ü servis hemşiresi pozisyonunda çalışmaktadır. Hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyinin tanımlayıcı özellikler tarafından etkilenmediği; mesleki bağlılık düzeylerini ise başlıca etkileyebilecek faktörlerin; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim olduğu saptanmıştır ( $p<,05$ ) (Tablo 1). Hemşirelerin artan yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyimle orantılı olarak mesleki bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu; kadınların erkeklerden daha yüksek mesleki bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir ( $p<,05$ ) (Tablo 1).

Araştırmaya katılan hemşirelerin Algılanan İş Stresi Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları Tablo 2’de verilmiştir. Hemşirelerin Algılanan İş Stresi Ölçeği toplam puan ortalaması  $1,71\pm 0,57$  (min: 1,13, max: 3,20); Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması  $71,20\pm 15,07$  (min: 32, max: 103) olarak belirlenmiştir. Mesleğe Bağlılık Ölçeği alt boyutları incelendiğinde; hemşirelerin çaba gösterme istekliliği alt boyutundan  $34,28\pm 8,69$ , meslek üyeliğini sürdürme alt boyutundan  $21,23\pm 6,17$  ve hedef ve değerlere inanç alt boyutundan  $15,59\pm 2,67$  aldıkları saptanmıştır (Tablo 2).

Hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyi ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur. Analiz sonuçları, hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyi ile çaba gösterme istekliliği ( $r=0,103$ ,  $p<,05$ ) alt boyutu arasında negatif, anlamlı ve düşük düzey bir ilişki olduğunu göstermektedir (Tablo 3).

**Tablo 1.** Hemşirelerin Algılanan İş Stresi Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği Puan ortalamalarının tanımlayıcı özellikleri açısından incelenmesi (n= 392).

Bireysel Özellikler	n	%	Algılanan İş Stresi Ölçeği	Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ)				
			Toplam	Çaba Gösterme İstekliliği	Meslek Üyeliğini Sürdürme	Hedef ve Değerlere İnanç	Toplam HMBÖ	
			Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Yaş	18-30	58	14,8	1,68±0,60	34,65±7,81	21,01±6,08	15,53±2,52	71,20±14,31
	31-40	106	27,0	1,71±0,59	32,14±8,86	20,43±5,60	15,28±2,57	67,85±14,41
	41-50	196	50,0	1,70±0,56	34,63±8,62	21,33±6,30	15,73±2,73	71,70±15,27
	51 ve üzeri	32	8,2	1,81±0,48	38,62±8,45	24,75±6,36	15,87±2,91	79,25±14,45
	Test			*F=0,427 p=0,73	F=5,097 p=0,002	F=4,169 p=0,006	F=0,786 p=0,502	F=5,003 p=0,002
Cinsiyet	Kadın	356	90,8	1,72±0,58	34,71±8,65	21,68±6,15	15,75±2,50	72,11±14,87
	Erkek	36	9,2	1,64±0,41	30,08±8,09	17,22±5,19	13,97±3,65	61,77±13,90
	Test			**t=0,799 p=0,30	t=3,07 p=0,00	t=3,73 p=0,00	t=3,89 p=0,00	t=4,01 p=0,00
Eğitim düzeyi	SML	15	3,8	2,01±0,67	33,33±10,78	21,00±7,12	14,73±3,32	69,06±19,66
	Önlisans	89	22,7	1,68±0,51	33,75±8,10	22,59±6,14	16,02±2,22	75,37±13,45
	Lisans	232	59,2	1,68±0,58	33,44±8,44	20,90±6,14	15,47±2,78	69,81±15,13
	Lisansüstü	56	14,3	1,79±0,55	21,00±7,12	21,12±5,97	15,66±2,63	70,91±15,04
	Test			F=2,12 p=0,09	F=3,232 p=0,022	F=1,657 p=0,176	F=1,465 p=0,224	F=3,077 p=0,028
Mesleki Deneyim	0-5 yıl	36	9,2	1,72±0,60	35,80±7,62	22,61±5,58	15,72±2,18	74,13±13,12
	6-10 yıl	41	10,5	1,71±0,59	33,65±7,83	18,90±5,76	15,29±2,64	67,85±14,22
	11-15 yıl	66	16,8	1,73±0,57	33,06±8,58	20,39±5,75	15,22±2,81	68,68±14,85
	16-20 yıl	68	17,3	1,67±0,58	31,76±9,45	20,67±5,91	15,39±2,73	67,83±15,29
	21 yıl ve üstü	181	46,2	1,71±0,55	35,52±8,62	22,19±6,43	15,84±2,68	73,56±15,22
	Test			F=0,112 p=0,97	F=3,351 p=0,010	F=3,529 p=0,008	F=0,954 p=0,433	F=3,351 p=0,010
Hemşirelik Görev Alanları	Yönetici	62	15,8	1,81±0,55	36,88±7,51	21,93±6,34	16,09±1,99	74,91±13,44
	Servis Hemşiresi	264	67,3	1,68±0,58	33,71±8,72	21,11±6,12	15,46±2,67	70,29±15,09
	Diğer (Poliklinik, kan alma, EKG)	66	16,8	1,74±0,50	34,13±9,28	21,59±6,23	15,63±3,16	71,36±16,06
	Test			F=1,608 p=0,202	F=3,391 p=0,035	F=0,518 p=0,596	F=1,412 p=0,245	F=2,384 p=0,093

\* Tek Yönlü Varyans Analizi, \*\*Bağımsız Gruplar T-Testi.

**Tablo 2.** Hemşirelerin Algılanan İş Stresi Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Puan Ortalamaları (n= 392).

	Madde Sayısı	Ortalama±SS*	Min-Max
Algılanan İş Stresi Toplam Puan	15	1,71±0,57	1,13-3,20
Hemşirelikte Mesleki Bağlılık Toplam Puan	26	71,20±15,07	32-103
Çaba Gösterme İstekliliği	13	34,28±8,69	13-52
Meslek Üyeliğini Sürdürme	8	21,23±6,17	8-32
Hedef ve Değerlere İnanç	5	15,59±2,67	5-20

\*SS: Standart Sapma.

**Tablo 3.** Hemşirelerin Algılanan İş Stresi Düzeyi ile Mesleğe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.

	Algılanan İş Stresi Toplam Puan	
Hemşirelikte Mesleki Bağlılık Toplam Puan	r	0,098
	p	0,053
Çaba Gösterme İstekliliği	r	0,103*
	p	0,041
Meslek Üyeliğini Sürdürme	r	0,073
	p	0,148
Hedef ve Değerlere İnanç	r	0,045
	p	0,376

\*&lt;0,05; \*\*&lt;0,01; r: Pearson Korelasyon Analizi.

## Tartışma

Sağlık sektörünün en geniş iş gücünü oluşturan hemşireler, hasta ve toplum sağlığı sonuçlarının iyileştirilmesinde kritik bir rol üstlenmektedir. Bunun yanı sıra hemşirelik mesleği, çalışma ortamının doğası gereği yüksek stres düzeyi ile karakterize edilen, önemli sorumluluklar ve zorlayıcı koşullar içeren bir sağlık mesleğidir. Bu çalışmada, hemşirelerin algılanan iş stresi ve mesleğe bağlılık düzeyleri ile bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmada, hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyinin düşük olduğu ve yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, kurumdaki görevi ve mesleki deneyim süresini kapsayan tanımlayıcı özelliklerden etkilenmediği saptanmıştır (Tablo 1). Literatürde hemşirelerin algıladıkları iş stresinin gerek çalışma ortamındaki fiziksel şartlar gerekse uzun çalışma saatleri nedeniyle orta düzey olduğunu belirten çalışmalar yer almaktadır (26,27). Hemşirelerin iş stresi düzeylerinin cinsiyet, yaş ve mesleki deneyim gibi bireysel özelliklerden ziyade, iş ortamı, organizasyonel faktörler, iş yükü, çalışma koşulları ve yöneticilerden alınan destek gibi organizasyonel unsurlarla daha güçlü bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir (28,29). Bu bulgular, bireysel özelliklerin iş stresi üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ve stresle başa çıkmada etkili olanın bireysel mekanizmalardan ziyade kurumsal destek sistemleri olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, iş stresi yönetimde bireysel yaklaşımlar yerine sistem odaklı müdahalelerin öncelikli olması gerektiği vurgulanmaktadır (28,29). Çalışma bulgularımız hemşirelerin benzer iş ortamlarında çalışmalarını veya stres yönetimi konusunda yeterli becerilere sahip olmalarıyla açıklanabilir. Ayrıca, düşük stres düzeyleri, hemşirelerin görevlerini yerine getirmede karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma kapasitelerinin yüksek olduğunu da gösterebilir. Bu bulgu, hemşirelerin destekleyici bir çalışma ortamına sahip olmasının, iş stresini azaltmada önemli bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Bu araştırmada hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Literatürde yapılan çalışmalar (30-32) bu araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu araştırmadan farklı olarak hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını ortalamanın üzeri (33,34) ve yüksek düzeyde bulan çalışma sonuçları bulunmaktadır (35). Mesleki bağlılık, çalışanların mesleklerine ne ölçüde bağlı ve meslekleri ile ilgili düşüncelerini içeren, insanların çalışma davranışlarını belirleyen önemli faktörlerden biri olarak ifade edilmektedir. Çalışanların mesleki bağlılıklarının artmasının, iş performanslarında ve iş doyumunda artma, işten ayrılmalarda azalma, interdisipliner iletişimin güçlendirilmesi gibi birçok mesleki, yönetsel ve örgütsel çıktı ile bağlantılı olduğu literatürde belirtilmiştir (33,34). Mesleki bağlılığı yüksek çalışanın, kendilerine ve mesleklerine karşı sorumluluklarını ihmal etmeden hastalara öncelik vererek bütüncül bakım anlayışıyla hizmet sundukları, çalışanların memnuniyetlerini artırdığı, yaratıcılıklarının gelişmesinde etkili olacağı belirtilmektedir (19). Araştırmadan elde edilen bu sonuç, hemşirelerin mesleki bağlılıklarının geliştirilebilir özellikte ve desteklenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada, hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerini başlıca etkileyebilecek faktörlerin; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim olduğu saptanmıştır (Tablo 1). Hemşirelerin artan yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyimle orantılı olarak mesleki bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu; kadınların erkeklerden daha yüksek mesleki bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürde çalışmalarda cinsiyet ile HMBÖ toplam puanları arasındaki farkın anlamlı, kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre mesleki bağlılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir (30,34). Ayrıca Tuna ve Şahin'in (2021) yapmış olduğu çalışmada kadın hemşirelerin HMBÖ Çaba Gösterme İstekliliği ve Meslek Üyeliğini Sürdürme alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir. Araştırmadaki bu bulgu, örneklem gruplarının homojen dağılmaması ile ilişkilendirilmektedir (34). Literatürde eğitim düzeyi ile mesleğe bağlılığın ilişkili (30) ve ilişkili olmadığını (30,36) belirten farklı çalışma sonuçları mevcuttur. Yapılan çalışmalarda yüksek mesleki yeterlilik ve eğitim düzeyinin hemşirelerin mesleki bağlılığını artırdığı belirtilmiştir (33). Farklı bir çalışmada ise hemşirelerin eğitim düzeyleri arttıkça, öz güvenlerinin, farkındalıklarının, analitik düşünme ve iletişim becerilerinin geliştiği belirtilmiştir (37). Bu becerilerin hasta bakım çıktılarına olumlu etkilediği düşünüldüğünde araştırmanın bu sonucu beklendiği bir bulgu olarak değerlendirilmektedir. Mesleki deneyim ile mesleğe bağlılığın ilişkili olduğunu belirten çalışma sonuçları bu araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir (34). Araştırma bulgularımızda da özellikle 41 yaş ve üzeri yaş grubunda mesleki bağlılık düzeyinin daha yüksek olması mesleki alanda belli bir tecrübe edinmiş, insan ilişkileri ve çalışma

ortamı ile ilgili zorluklarla baş etme becerisi gelişmiş hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının geliştiğini düşündürmektedir.

Araştırmada ayrıca hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyi ile çaba gösterme istekliliği ( $r=0,103$ ,  $p<0.05$ ) alt boyutu arasında negatif, anlamlı ve düşük düzey bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 3). Bu durum, iş stresinin artmasının hemşirelerin çaba gösterme istekliliğini azalttığını düşündürmektedir. Bu bulgu, yüksek iş stresi seviyelerinin motivasyonu düşürebileceğini ve bu durumun mesleki performans üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini ortaya koymaktadır. Literatürde yapılan araştırmalar da hemşirelerde iş stresi düzeyi ile çaba gösterme istekliliği arasındaki negatif ilişkiyi desteklemektedir (38-41). Ayrıca literatürde hemşirelerin yüksek stres düzeylerinin bireylerin mesleki bağlılıklarını ve işlerine yönelik çabalarını azalttığı saptanmıştır (40). Hemşireler iş stresine maruz kaldıklarında, yaşadıkları baskı nedeniyle huzurlu ve mutlu bir şekilde çalışmadıkları için mesleki bağlılıkları azalabilir.

Çalışmada, hemşirelik mesleğinde oldukça kritik bir konu olan iş stresi ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki ele alınarak sağlık hizmetlerinin kalitesini etkileyebilecek önemli bir alan incelenmiştir. Ancak araştırma verileri çevrimiçi anket yöntemiyle toplandığı için, internet erişimi olan ve ankete katılmayı tercih eden bireylerle sınırlıdır. Bu durum, örneklemin temsiliyetinde yanlılık yaratabilir. Ayrıca örneklem Türkiye genelinde seçilmiş olsa da yalnızca gönüllü katılımcılardan oluştuğu için sonuçlar tüm hemşire nüfusuna genellenemez.

## Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin, algıladıkları stres düzeyi düşük ve mesleğe bağlılıkları orta düzey olarak belirlenmiştir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim faktörlerinin hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyleri ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeyinin çaba gösterme istekliliği düzeyine negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında hemşirelerin iş stresini azaltmak ve bağlılıklarını artırmak amacıyla, iş yerinde empatiye dayalı, çalışanların ihtiyaçlarını anlayan ve çözüm odaklı bir yönetim yaklaşımının benimsenmesi önerilir. Hemşirelerin mesleki bağlılıklarını artırmak ve iş stresini azaltmak için eğitim programları ya da stres yönetimi stratejileri (mindfulness eğitimleri, mesleki gelişim atölyeleri veya liderlik desteği gibi uygulamalar) planlanabilir. Hemşirelerin sorunlarını ifade edebileceği ve etkili iletişimin sağlanabileceği birim toplantıları organize edilebilir. Ayrıca, hemşirelerin tercih ettikleri birimlerde çalışma imkânı sunulabilir. İş yükü ve mesleki risklerin yoğun olduğu birimlerde görev yapan hemşireler için maddi ve manevi teşvikler sağlanabilir ve belirli aralıklarla birim değişiklikleri planlanabilir. Bu tür müdahaleler, hemşirelerin iş memnuniyetini ve motivasyonunu artırmada önemli katkılar sağlayabilir. Ayrıca sağlık profesyonellerinin mesleki bağlılıklarını artırmak veya iş stresini azaltmak için geliştirilen müdahalelerin etkilerini test eden deneysel çalışmaların planlanması önerilir.

**Etik Beyan:** Bu çalışma için etik kurul onayı, Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih:15.03.2022 ve Karar No:2022/12). Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere, Helsinki Bildirgesi'ndeki araştırma ilkelerine bağlı kalınmış ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtilmiştir.

**Yazarların Katkıları:** Çalışma konsepti/tasarımı: GK, AÖ – Veri toplama: GK – Veri analizi/yorumlama: GK, AÖ – Makalenin yazımı: GK, AÖ – İçeriğin eleştirel incelenmesi: AÖ – Son onay ve sorumluluk: GK, AÖ – Malzeme ve teknik destek: GK – Süpervizyon: AÖ.

**Akran Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Çıkar çatışması yoktur.

**Finansal Destek:** Finansal destek alınmamıştır.

**Teşekkür:** Çalışmaya gönüllü olarak katılarak destek veren hemşirelere teşekkür ederiz.

**Diğer Beyanlar:** Bu çalışma, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yüksek Lisans Programı'nda, Gülsün Kotan tarafından, Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN danışmanlığında tamamlanan "Hemşirelerde İş Stresi ile Mesleğe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

## Kaynaklar

1. World Health Organization (WHO). Nursing and midwifery, 2022. [https://www.who.int/health-topics/nursing#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/nursing#tab=tab_1). Erişim:12.04.2024
2. International Council of Nurses (ICN). Nurses: a force for change: care effective, cost effective, Geneva, Switzerland, 2015. <https://www.thder.org.tr/uploads/files/icn-2015.pdf>. Erişim:12.04.2024
3. Labrague LJ, De Los Santos JAA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag.* 2021; 29(3): 395–403.
4. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work-related stress, burnout, job satisfaction, and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health.* 2015; 12(1): 652-66.
5. Chen MC, Fang SH, Fang L. The effects of aromatherapy in relieving symptoms related to job stress among nurses. *Int J Nurs Pract.* 2015; 21(1): 87–93.
6. Lee SY, Lee JS, Kim SY, Lee JY. The effect of job stress and job satisfaction on professional self-concept in nurses. *J of Digital Convergence.* 2017; 15(9): 273-81.
7. Esen M. İş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi.* 2019; 15(1): 1–13.
8. Lazarus RS. *Stress and emotion: New Synthesis.* New York: Springer Publishing, 1999, 10-20.
9. Göçenli MZ, Erdal Y. Hemşirelerde iş stresi ve iş stresinin çalışma performansına etkileri: Sinop Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Business and Management Studies: An International Journal.* 2018; 6(3): 497-515.
10. Acea-López L, et al. Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *J Nurs Manag.* 2021; 29(7): 2208–15.
11. Afulani PA, Nutor JJ, Agbadı P, et al. Job satisfaction among healthcare workers in Ghana and Kenya during the COVID-19 pandemic: Role of perceived preparedness, stress, and burnout. *PLOS Global Public Health.* 2021; 1: e0000022.
12. Al Barmawi, M. A., Subih, M., Salameh, O., et al. Coping strategies as moderating factors to stress among nurses in Jordan. *International Journal of Nursing Practice.* 2019; f25(1): e12743.
13. Chen WQ, Siu OL, Lu JF, Cooper CL, Phillips DR. Work stress and depression: The direct and moderating effects of in formal social support and coping. *Stress and Health,* 2009; 25: 431–43.
14. Çetinkaya A, Özmen D, Temel AB. The study of reliability and validity of Nursing Professional Commitment Scale objectives (Turkish). *E-Journal of Dokuz Eylul University Nursing Faculty.* 2015; 8(2): 54–60.
15. Çetinkaya Kutun F, Yıldırım A, Yılmaz S. Determination of nursing services management efficiency in hospitals (Turkish). *Journal of EKEV Academy,* 2019; 23(80):151–172.
16. Chang YP, Lee DC, Chang SC, Lee YH, Wang HH. Influence of work excitement and workplace violence on professional commitment and turnover intention among hospital nurses. *J Clin Nurs.* (2019a): 28(11-12), 2171–80.
17. Chang HY, Lee IC, Chu TL, Liu YC, Liao YN, Teng CI. The role of professional commitment in improving nurses' professional capabilities and reducing their intention to leave: two wave surveys. *J Adv Nurs.* (2019b); 75(9): 1889–1901.
18. Lu KY, Chiou SL, Chang YY. A study of the professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *Kaohsiung J Med Sci.* 2000; 16(1): 39–46.



19. García-Moyano L, et al. A concept analysis of professional commitment in nursing. *Nursing Ethics*. 2019; 26(3): 778–97.
20. Teng CI, Dai YT, Shyu YI, Wong MK, Chu TL, Tsai YH. Professional commitment, patient safety, and patient-perceived care quality. *J Nurs Scholarsh*. 2009; 41: 301-9.
21. Labrague LJ, De Los Santos JAA. Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag*. 2021; 29(3): 395–403.
22. Aktürk Z, Acemoğlu H. Sağlık Çalışanları İçin Araştırma Ve Pratik İstatistik. 2. Baskı. Anadolu Matbaası, İstanbul. 2011, 45-50.
23. Alpar R. Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik güvenirlik, 6. Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara. 2020, 46-52.
24. Baltaş Z, Atakuman Y, Duman Y. Standardization of the perceived stress scale: Perceived stress in middle managers. *Stress and Anxiety Research Society. 19 the International Conference*. Boğaziçi University. 1998.
25. Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. *Multivariate Data Analysis: Pearson Education Limited*. 2013, 34.
26. Camci GB, Kavuran E. Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile meslek ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2021; 24(2): 274- 83.
27. Onan N, Işıl Ö, Barlas GÜ. The effect of a new coping intervention on stress and burnout in Turkish oncology nurses. *Journal of Marmara University Institute of Health Sciences*. 2013; 3(3): 121-30.
28. McVicar, A. Workplace stress in nursing: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2003; 44(6): 633-42.
29. Karaca, A., & Arslan, H. The effect of nurse education on job stress: A systematic review and meta-analysis. *Nursing Education Today*. 2019; 79: 34-41.
30. Al-Hamdan Z, Dalky H, Al-Ramadneh, J. Nurses' professional commitment and its effect on patient safety. *Global Journal of Health Science*. 2018; 10(1): 111–9.
31. Can S. The relationship between the individualized care perceptions of nurses and their professional commitment: results from a descriptive correlational study in Turkey. *Nurse Educ Pract*. 2021; 55: 103181.
32. Peker M, Basdas Ö. Professional commitment and work life quality levels of nurses. *Ordu University Journal of Nursing Studies*. 2022; 5(1): 32–40.
33. Duran S, et al. Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2021; 29(7): 1906–15.
34. Tuna R, Sahin S. The effect of attitude towards work on professional commitment. *Nursing Ethics*. 2021; 28(7–8): 1359–74.
35. Tarhan M, Dogan P, Kürklü A. Nurse-physician collaboration, intention to leave job, and professional commitment among new graduate nurses. *Nursing Forum*, 2022; 57(2): 252–9.
36. Parnikh H, Torabizadeh C, Najafi Kalyani M, Soltanian M. A study of the relationship between professional communication and professional commitment in operating room nurses. *Nurs Res Pract*. 2022; 1.

37. Rahman HA, Jarrar M, Don MS. Nurse level of education, quality of care and patient safety in the medical and surgical wards in Malaysian private hospitals: a cross-sectional study. *Global Journal of Health Science*. 2015; 7(6): 331–7.
38. Barouch Gilbert R, Adesope OO, Schroeder NL. Efficacy beliefs, job satisfaction, stress and their influence on the occupational commitment of English-medium content teachers in the Dominican Republic. *Educational Psychology*. 2014; 34:876-99.
39. Jepson E, Forrest S. Individual contributory factors in teacher stress: the role of achievement striving and occupational commitment. *Br J Educ Psychol*. 2006; 76:183-97.
40. Klassen RM, Chiu MM. The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemp Educ Psychol*. 2011;36:114-29.
41. Klassen R, Wilson E, Siu AF, et al. Preservice teachers' job stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*. 2013;28:1289-1309.