

Araştırma makalesi

Research article

Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık ile Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişki

Abdullah BULUT¹, Kıvanç ÇEVİK²

ÖZ

Amaç: Çalışma, hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Bir üniversite hastanesinde görev yapan 138 hemşire ile Haziran -Temmuz 2019 tarihleri arasında yapılan tanımlayıcı-ilişkisel tipte bir çalışmadır. Verilerin toplanmasında "Hemşirelere İlişkin Tanıtıcı Özellikler Formu", "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" ve "Bağlamsal Performans Ölçeği" kullanıldı. Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 15.0 paket programında sayı-yüzde dağılımları ve korelasyon analizi kullanılarak yapıldı.

Bulgular: Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalamasının 71.22±9.18, alt boyutlarından Çaba Gösterme İstekliliği puan ortalamasının 39.06±7.14, Meslek Üyeliliğini Sürdürme puan ortalamasının 17.19±6.74, Hedef ve Değerlere İnanç puan ortalamasının 14.96±1.92 olduğu saptandı. Bağlamsal Performans Ölçeği toplam puan ortalamasının 184.07±24.72, alt boyutlarından Kişisel Destek puan ortalamasının 102.96±10.91,Organizasyonel Destek puan ortalamasının 81.12±17.54 olduğu saptandı. Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanı ile Bağlamsal Performans Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf ilişki saptandı (r:0.244, p:0.004).

Sonuç: Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin artması bağlamsal performans düzeyini arttıran faktörlerden biri olabilir.

Anahtar kelimeler: Bağlamsal performans, hemşirelik, mesleğe bağlılık.

ABSTRACT

The Relationship between Professional Commitment and Contextual Performance of Nurses

Aim: This study was conducted to investigate the relationship between professional commitment and the contextual performance of nurses.

Material and Methods: This is a descriptive relational study conducted between June and July 2019 with 138 nurses working in a university hospital. "Descriptive Characteristics Form", "Nursing Professional Commitment Scale" and "Contextual Performance Scale" were used to collect the data. The data obtained from the study were analyzed on a computer using the number-percentage distributions and correlation analysis in the Statistical Package for Social Science 15.0.

Results: It was determined that the total mean score of the Nursing Professional Commitment Scale was 71.22±9.18. The mean scores of Willingness to Make an Effort, Maintaining as Professional Membership, and Belief in Goals and Values, which are sub-dimensions of the Nursing Professional Commitment Scale, were found to be 39.06±7.14, 17.19±6.74, and 14.96±1.92, respectively. The total mean score of the Contextual Performance Scale was determined to be 184.07±24.72. It was found that the mean score for Personal Support, which is one of the sub-dimensions of the Contextual Performance Scale, was 102.96±10.91, and the mean score for Organizational Support was 81.12±17.54. A weak positive correlation between the total score of the Contextual Performance Scale and the total score of the Nursing Professional Commitment Scale was determined (r:0.244, p:0.004).

Conclusion: Increasing the level of nurses' professional commitment may be one of the factors that increase the level of contextual performance.

Keywords: Contextual performance, nursing, professional commitment.

GİRİŞ

Meslek, bireylerin hayati faaliyetlerini sürdürebilmek ya da devam ettirebilmek, bunlarla birlikte ekonomik gelir elde

¹Öğr. Gör, Şırnak Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Şırnak, Türkiye, E- mail: bulut1379@hotmail.com, Tel: 0 553 056 64 48, ORCID: 0000-0002-2029-0717

²Doç. Dr, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, Manisa, Türkiye, E-mail: kivancevikk@gmail.com, Tel: 0(236) 233 09 04, ORCID: 0000-0002-0556-8012

Geliş Tarihi: 21 Mart 2020, Kabul Tarihi: 30 Mart 2021

Atıf/Citation: Bulut A, Çevik K. Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık ile Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişki. Örneği. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi 2021;8(3):321-327. DOI: 10.31125/hunhemsire.966363

Düzeltilme

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi'nin 2021 Mayıs/Ağustos 2. sayısında yayınlanan "Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık ile Bağlamsal Performansları Arasındaki İlişki" adlı makalenin metin sonu kaynak gösteriminin yeniden düzenlendiği son hali, 2021 Eylül/Aralık 3. sayısında yayınlanmıştır.

etmek için belirli bir sürede belirli bir işi yapmak olarak¹; meslekleşme ise, bir işin meslek olma yolunda elde ettiği niteliklerle kazanılan dinamik bir süreç olarak tanımlanır². Korkmaz ve Görgülü (2010)'nın bildirdiğine göre Povalko'nun 1971 yılında belirlediği bir işin meslek sayılabilmesi için sahip olunması gereken sekiz ölçütten birisi de mesleğe bağlılıktır³. Mesleğe bağlılık, bireyin mesleğin getirdiği değerlere ve amaçlara inanması, kabul etmesi, bunların mesleki hayatında devam etmesi için çaba göstermesi, mesleği ile ilgili uygulanabilir alternatifleri değerlendirmesi, mesleki alanda kendini geliştirmek için istekli ve mesleğini icra etmede kararlı olmasıdır^{4,5}. Mesleki bağlılık bireylerin mesleklerine ilişkin eğitim sürecinde başlamakta ve meslek hayatı boyunca da güçlenerek devam etmektedir⁶. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; hemşirelerin mesleki bağlılıklarının düşük düzeyde bulunduğu çalışmalar^{5,7} mevcuttur, yüksek bulunduğu çalışmalar da mevcuttur. Stordeur ve arkadaşlarının (2003) yürüttükleri çalışmada hemşirelerin mesleki bağlılıkları yüksek düzeyde bulunmuş, tüm ülkeler toplamında mesleğe bağlılık arttıkça, mesleği bırakmayı düşünme sıklığının azaldığı sonucuna varılmıştır⁹. Aslan (2008) hemşirelerin mesleki bağlılığını düşük bulurken¹⁰ Cihangiroğlu ve arkadaşları (2015) yürüttükleri çalışmada, hemşirelerin mesleki bağlılığını yüksek bulmuştur¹¹.

Odak noktası insan ve insan sağlığı olan hemşirelerin mesleki bağlılıklarına dair elde edilecek bilgi çok önemlidir. Çünkü mesleğe bağlılık görev performansının artırılması, örgüt içinde motivasyon sağlanması, hasta memnuniyetinin artırılması, işle ilgili baskının azaltılması, mesleğe bağlı tükenmişliğin azaltılması ve dolayısıyla performansın artırılmasında önemli bir yere sahiptir¹². Hemşirelik, görev performansındaki rollerinden farklı rollerle bağlamsal davranışı da ortaya koyan bir meslektir¹³.

Baglamsal performans, yapılan iş ne olursa olsun örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ve başarılı olabilmesi için çalışanların iş arkadaşlarına yardım etme ve destekleme, verilen görevlere gönüllü olma, bu görevleri gerçekleştirme esnasında çalışma arkadaşlarının öğrenmesine katkıda bulunma, fazladan çalışmaya gönüllü olma, hoşgörü ve merhamet gösterme, kişisel sorumluluğun bulunmadığı durumlarda dahi başkaları için görev yapma, bilgiyi paylaşma ve ekstra çaba harcama gibi gönüllülük esasına dayalı davranışları kapsamaktadır¹⁴⁻¹⁷. Bu davranışlar özellikle örgütün etkinliği için önemlidir ve hasta bakımında daha çok ön plana çıkmaktadır¹⁸. Hemşireler bağlamsal performans davranışı gösterip, birbirlerine yardım ettikleri zaman hasta memnuniyeti artmaktadır¹⁹. Kidder (2002) vatandaşlık davranışlarının meslekler üzerine etkisini incelediği çalışmada hemşirelerin birçok özverili vatandaşlık davranışını işlerinin parçası olarak yaptıklarını bildirmiştir²⁰. Hemşirelik mesleğinde genelde görev performansının değerlendirildiği²¹, bağlamsal performans faaliyetlerinin genellikle dikkate alınmadığı belirtilmektedir¹⁸. Ancak, bağlamsal performansın, çalışana kısa vadede ücret artışı gibi somut bir getirisi olmasa da; uzun vadede yöneticiler tarafından fark edildiği ve dikkate alındığı bildirilmektedir²².

Araştırmanın Amacı

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; Türkiye'de sağlık çalışanlarının mesleki bağlılıklarına ve mesleki iş tatminlerine ilişkin araştırmalar yapılmış olmasına karşın, mesleki bağlılık ve bağlamsal performansla olan ilişkileri inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışmaya gereksinim duyulmuştur.

Araştırmanın Sorusu

Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasında ilişki var mıdır?

GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmanın Türü

Bu çalışma, Temmuz-Ağustos 2019 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde yapılan tanımlayıcı ilişkisel bir çalışmadır.

Araştırma Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini belirtilen hastanede görev yapan hemşireler (N=154), örneklemini ise; aktif olarak en az altı aydır çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 138 hemşire oluşturdu. Evrenin yaklaşık olarak %90'una ulaşıldı.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak 'Hemşire Tanıtım Formu', 'Mesleğe Bağlılık Ölçeği' ve 'Bağlamsal Performans Ölçeği' kullanıldı.

Hemşirelere İlişkin Tanıtıcı Özellikler Formu: Araştırmacılar tarafından ilgili literatürden^{23,24} yararlanılarak hazırlanan formda, çalışan hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, çalışma süresi ve mali durum gibi soruları kapsayan 17 soru yer almaktadır.

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği: Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Lu, Chiou ve Chang (2000) tarafından geliştirilmiştir²⁵. Ölçek 26 madde ve üç alt boyuttan (Çaba Gösterme İstekliliği (hemşirenin mesleğinin sahip olduğu değerlerine inanması ve kabul etmesini gerçekleştirmek için çaba göstermesi), Meslek Üyeliğini Sürdürme (mesleki alanda kendini geliştirmeye istek duyması), Hedef ve Değerlere İnanç (mesleği sürdürme konusunda kararlı olması)) oluşmaktadır. Ölçeğin tümünden alınacak puan 26-104 arasındadır. Alt boyutlarından alınabilecek en düşük ve yüksek puanlar ise, "Çaba Gösterme İstekliliği" için 13-52, "Meslek Üyeliğini Sürdürme" için 8-32, "Hedef ve Değerlere İnanç" için 5-20 puan arasındadır. Ölçeğin tümünden ve alt boyutlarından alınan puanın artması bireylerin mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade eder^{2,25}. Dörtlü Likert tipindeki ölçeğin dokuz maddesi ters ifade olarak puanlanmaktadır (14,15,16,17,18,19,20,21,25. maddeler). Türkçe geçerlilik güvenilirliği Çetinkaya, Özmen ve Temel (2015) tarafından yapılmış ve toplam ölçeğin iç tutarlılığı 0.90, Çaba Gösterme İstekliliği alt boyutunda 0.88, Meslek Üyeliğini Sürdürme alt boyutunda 0.77, Hedef ve Değerlere İnanç alt boyutunda 0.67 olarak bulunmuştur². Bu çalışmada Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeğinin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.79, Çaba Gösterme İstekliliği alt boyutunda 0.89, Meslek Üyeliğini Sürdürme alt boyutunda 0.92, Hedef ve Değerlere İnanç alt boyutunda 0.47 olarak bulundu.

Bağlamsal Performans Ölçeği: Hemşirelerin bağlamsal performans düzeyini belirlemek amacıyla Aslan ve Yıldırım (2017) tarafından geliştirilmiştir¹⁸. Bağlamsal Performans Ölçeği 45 madde ve iki alt boyuttan (Kişisel Destek ve Organizasyonel Destek) oluşmaktadır. Ölçek, 5'li likert tipinde hazırlanmış, "1" hiçbir zaman, "2" nadiren, "3" bazen, "4" sık sık, "5" her zaman şeklinde puanlanmaktadır. Kişisel Destek alt boyutu için, ilk 24 maddeden alınan puanlar toplanmakta olup Organizasyonel Destek alt boyutu için son 21 maddeden alınan puanlar toplanmaktadır. Ölçeğin tümünden ve alt boyutlarından alınan puanın artması bireylerin bağlamsal performansının yüksek olduğunu ifade eder. Bağlamsal Performans Ölçeği'nin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.97, Kişisel Destek alt boyutunda 0.96, Organizasyonel Destek alt boyutunda ise 0.95 olarak bulunmuştur¹⁸. Bu çalışmada da toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.96, Kişisel Destek alt boyutunda 0.92, Organizasyonel Destek alt boyutunda ise 0.97 olarak bulundu.

Verilerin Toplama Araçlarının Uygulanması

Veriler araştırmacı tarafından belirtilen tarihlerde görev yapan hemşirelerle çalışma işleyişleri bozulmayacak şekilde anket formu aracılığı ile toplandı. Anketlerin doldurulması yaklaşık 10-15 dakika sürdü. Veriler toplanmadan önce, çalışma grubuna dahil edilmeyen 28 hemşire ile pilot uygulama yapıldı.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler SPSS 15.0 (Statistical Package Social Science) paket programında analiz edildi. Ölçek toplam puanları ve alt boyut puanlarının normal dağılıma uygunluğu Skewness (± 1.96), Kurtosis (± 1.96) değerlerine bakılarak normal dağıldığı kabul edildi²⁶. Geçerlilik ve güvenilirliği daha önceden çalışılmış bu ölçeklerden elde edilen veriler doğrultusunda Cronbach alfa değeri hesaplanıp, sayı-yüzde dağılımları ve korelasyon analizi yapıldı. Pearson korelasyon gücünü değerlendirmede " $r=0.00-0.24$ ise zayıf, $r=0.25-0.49$ ise orta, $r=0.50-0.74$ ise güçlü, $r=0.75-1.00$ ise çok güçlü" yaklaşımı kullanıldı. Yapılan testler için anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edildi²⁷.

Araştırmanın Etik Boyutu

Bu araştırma, Helsinki Deklerasyonu Prensipleri'ne uygun olarak gerçekleştirilmiş olup, "Araştırma ve Yayın Etiğine" uyulmuştur. Bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Etik Kurulu'ndan onay (22.05.2019 / 20.478.486), çalışmanın yapıldığı kurumdaki yazılı izin alındı. Araştırmaya katılan hemşirelere çalışma hakkında genel bilgi verildikten sonra bilgilendirilmiş onam formu ile yazılı izin alındı.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece bir kurumda yapıldığından araştırma bulguları genellenemez. Verilerin toplanmasında kullanılan Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin Hedef ve Değerlere İnanç alt boyut Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının düşük olması da araştırmanın sınırlılıkları arasındadır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 31.28 ± 6.19 (Min:23, Maks:52) olup, %58.7'si 31 yaş ve altında, %81.9'u kadındır, %55.1'i evli, %89.1'i lisans mezunu, %79.7'si sigeliri giderine eşittir. %66.7'sinin 9 yıl ve daha az süredir bu mesleği yaptığı, %68.1'inin 8 yıl ve daha az süredir mevcut kurumda çalıştığı, %64.5'inin 6 yıl ve daha az süredir aynı pozisyonda görev yaptığı, %49.3'ünün servis hemşiresi olarak çalıştığı, %68.1'inin haftada 48 saat üzeri çalıştığı, %55.1'inin ayda altıdan fazla nöbet tuttuğu saptandı (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri (n=138)

Özellikler	n	%
Yaş: $X \pm SS = 31.28 \pm 6.19$ (Min- Maks: 23.00-52.00)		
31 yaş ve altı	81	58.7
31 yaş üzeri	57	41.3
Cinsiyet		
Erkek	25	18.1
Kadın	113	81.9
Medeni Durum		
Evli	76	55.1
Bekar	62	44.9
Eğitim Durumu		
Lise	6	4.3
Ön Lisans	8	5.8
Lisans	123	89.2
Yüksek Lisans	1	0.7
Sosyo-Ekonomik Düzey		
Gelir Giderden Az	23	16.7
Gelir Gidere Eşit	110	79.7
Gelir Giderden Fazla	5	3.6
Mesleki Çalışma Süresi		
$X \pm SS = 8.45 \pm 7.58$ (Min- Maks: 1.00-34.00)		
9 yıl ve altı	92	66.7
9 yıl üzeri	46	33.3
Kurumda Toplam Çalışma Süresi		
$X \pm SS = 7.58 \pm 7.49$ (Min- Maks: 1.00-34.00)		
8 yıl ve altı	94	68.1
8 yıl üzeri	44	31.9
Aynı Pozisyonda Görev Yapma Süresi (yıl)		
$X \pm SS = 5.89 \pm 6.17$ (Min- Maks: 1.00-34.00)		
6 yıl ve altı	89	64.5
6 yıl üzeri	49	35.5
Görevi		
Servis Hemşiresi	68	49.3
Yoğun Bakım Hemşiresi	34	24.6
Ameliyathane Hemşiresi	4	2.9
Diğer*	32	23.2
Haftalık Çalışma Süresi		
$X \pm SS = 47.71 \pm 6.36$ (Min- Maks: 32.50-56.00)		
48 saat ve altı	44	31.9
48 saat üzeri	94	68.1
Aylık Nöbet Tutma Sayısı		
$X \pm SS = 5.37 \pm 3.99$ (Min- Maks: 0.00-16.00)		
6 ve altı	62	44.9
6 üzeri	76	55.1
Toplam	138	100.0

Min-Maks: Minimum-Maksimum * :Özel Dal Hemşiresi+Yönetici Hemşire

Tablo 2’de araştırmaya katılan hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Ölçeği alt boyutlarından Çaba Gösterme İstekliliği puan ortalaması 39.06±7.14; Meslek Üyeliğini Sürdürme puan ortalaması 17.19±6.74; Hedef ve Değerlere İnanç puan ortalaması 14.96±1.92; Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması 71.22±9.18 olarak bulundu. Bağlamsal Performans Ölçeği alt boyutlarından Kişisel Destek puan ortalaması 102.96±10.91, Organizasyonel Destek puan ortalaması 81.12±17.54, Bağlamsal Performans Ölçeği toplam puanı ortalaması 184.07±24.72 olarak bulundu (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği ile Hemşirelerin Bağlamsal Performans Ölçeği Puan Ortalamaları

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği			
Ölçek/Alt boyut	Alınabilecek Puan Aralığı	Min-Maks	X± SS*
Çaba Gösterme İstekliliği	13.00-52.00	21.00-42.00	39.06±7.14
Meslek Üyeliğini Sürdürme	8.00-32.00	8.00-32.00	17.19±6.74
Hedef ve Değerlere İnanç	5.00-20.00	8.00-19.00	14.96±1.92
Mesleğe Bağlılık Ölçeği Toplam Puan	26.00-104.00	45.00-96.00	71.22±9.18
Hemşirelerin Bağlamsal Performans Ölçeği			
Kişisel Destek	24.00-120.00	60.00-120.00	102.96±10.91
Organizasyonel Destek	21.00-105.00	23.00-105.00	81.12±17.54
Bağlamsal Performans Ölçeği Toplam Puan	45.00-225.00	106.00-225.00	184.07±24.72

Min-Maks: Minimum-Maksimum * : Ortalama±Standart sapma

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve Bağlamsal Performans Ölçeği arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi bulgularına göre; kişisel destek ile MBÖ alt boyutlarından çaba gösterme istekliliği arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki ($r:0.261$ $p<0.05$); hedef ve değerlere inanç arasında pozitif yönde zayıf ilişki ($r:0.191$ $p<0.05$) saptandı. Organizasyonel destek ile Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r:0.253$ $p<0.05$) ilişki; Organizasyonel Destek ile MBÖ alt boyutlarından çaba gösterme istekliliği puanı arasında pozitif yönde güçlü düzeyde ($r:0.618$ $p<0.05$) ilişki; meslek üyeliğini sürdürme puanı arasında negatif yönde orta düzeyde ($r:-0.385$ $p<0.05$) ilişki; hedef ve değerlere inanç puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r:0.262$ $p<0.05$) ilişki saptandı. Bağlamsal Performans Ölçeği toplam puanı ile Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf ilişki ($r =0.224$ $p<0.05$); Bağlamsal Performans Ölçeği toplam puanı ile MBÖ alt boyutlarından çaba gösterme istekliliği puanı arasında pozitif yönde güçlü düzeyde ($r:0.553$ $p<0.05$) ilişki; meslek üyeliğini sürdürme puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r:0.331$ $p<0.05$) ilişki; hedef ve değerlere inanç puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde ($r:0.271$ $p<0.05$) ilişki saptandı (Tablo 3).

Tablo 3. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve Bağlamsal Performans Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki (n=138)

BPÖ	MBÖ Toplam	MBÖ		
		Çaba Gösterme İstekliliği	Meslek Üyeliğini Sürdürme	Hedef ve Değerlere İnanç
Kişisel Destek	$r:0.146$	$r:0.261$	$r:-0.132$	$r:0.191$
	$p:0.087$	$p:0.002$	$p:0.123$	$p:0.025$
Organizasyonel Destek	$r:0.253$	$r:0.618$	$r:-0.385$	$r:0.262$
	$p:0.003$	$p:0.000$	$p:0.000$	$p:0.002$
BPÖ Toplam	$r:0.244$	$r:0.553$	$r:0.331$	$r:0.271$
	$p:0.004$	$p:0.000$	$p:0.000$	$p:0.001$

BPÖ: Bağlamsal Performans Ölçeği, MBÖ: Mesleğe Bağlılık Ölçeği, Pearson korelasyon testi

TARTIŞMA

Toplam Ölçek Puan Ortalamalarına İlişkin Verilerin Tartışılması

Mesleki bağlılık her geçen gün daha da fazla ele alınan bir konu haline gelmektedir. Bu çalışmada, hemşirelerin Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanından alınabilecek değerler göz önünde bulundurulduğunda (26.00-104.00) elde edilen puan ortalamasının (71.22±9.18) yüksek olduğu söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; hemşirelerin mesleki bağlılıklarının düşük düzeyde bulunduğu çalışmalar^{5,7,10} mevcutken, yüksek bulunduğu çalışmalar da^{8,11} mevcuttur. Sonuçların farklı olmasının çalışmaya katılan örneklem grubunu oluşturan değişkenlerin farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, hemşirelerin Bağlamsal Performans Ölçeği alt boyut ve toplam puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu saptandı. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde; hemşirelerin bağlamsal performans düzeyi yüksek bulunmuş, özellikle Kişisel Destek alt boyutunun, Organizasyonel Destek alt boyutuna göre daha iyi olduğu belirtilmiştir²³. Hetzler (2007)’in ve Johari ve arkadaşlarının (2011) farklı zamanlarda yaptıkları çalışmalarında da bağlamsal performans puanlarının, ortalamaların üzerinde olduğu bulunmuştur^{28,29}. Bu araştırma sonuçlarına da dayanarak hemşirelerin bağlamsal performanslarının çoğunlukla yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Mesleğe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanı ile Bağlamsal Performans Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Verilerin İncelenmesi

Bu çalışmada, Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanı ile Bağlamsal Performans Ölçeği Organizasyonel Destek puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki saptandı. Mesleğe Bağlılık Ölçeği Çaba Gösterme İstekliliği alt boyut puanı ile Bağlamsal Performans Ölçeği Organizasyonel Destek puanı arasında pozitif yönde güçlü ilişki saptandı. Sonuç olarak hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyleri arttıkça bağlamsal performans düzeylerinin de arttığı belirlendi. Mesleğe bağlılık düzeyinin belirlenmesi ile ilgili yapılan çalışmalarda; Liu ve arkadaşları (2012) memnuniyet ile mesleğe bağlı kalma arasında pozitif ilişki olduğunu³⁰, Chien ve Yick de (2016) 139 katılımcıyla gerçekleştirdikleri çalışmada

hemşirelerin mesleki memnuniyet düzeyleri azaldıkça, mesleği bırakma isteklerinin arttığını bildirmiştir³¹.

Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanları ile Bağlamsal Performans Ölçeği Kişisel Destek puanları arasında anlamlı bir ilişki saptanmadı. Buna göre mesleki bağlılık seviyeleri yüksek olan hemşireler, diğer personellerle birlikte uyum içinde çalışarak daha fazla destek sağlamaktadırlar. Kisa ve Kisa (2006), araştırmalarında mesleklerini sevdiklerini bildiren hemşirelerin diğer personele daha fazla destek olduklarını bildirmişlerdir³².

Bağlamsal Performans Ölçeği Toplam Puanı ile Mesleğe Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin Verilerin İncelenmesi

Bağlamsal performans ölçeği toplam puanı ile Mesleğe Bağlılık Ölçeği Çaba Gösterme İstekliliği alt boyut puanı arasında anlamlı bir ilişki saptandı. Araştırmamıza katılan hemşireler, fazla çalıştıkları için çaba gösterdiklerini ve/veya performans düzeylerinin yüksek olduğunu düşünmüş ve soruları da buna göre cevaplamış olabirler. Sonuca göre, çaba gösterme istekliliği arttıkça performans düzeyi; performans düzeyi arttıkça da çaba gösterme istekliliği artmaktadır.

Bağlamsal performans ölçeği toplam puanı ile meslek üyeliğini sürdürme istekliliği arasında anlamlı ilişki saptandı. Buna göre, mesleklerine bağlı ve başka bir mesleğe geçmeyi düşünmeyen ve hemşirelik mesleğini seçtiğine pişman olmayan hemşirelerin performans düzeylerinin yüksek olduğu bulundu. Coomber ve Barriball (2007) yaptıkları araştırmada, mesleklerini severek yürüten hemşirelerin hasta ilişkilerinin ve performans düzeylerinin yüksek olduğunu saptamıştır³³. Siu (2002) da Çin’de bir hastanede yürüttüğü çalışmasında, başka meslek seçme şansı olmadığı ve ekonomik sebeplerle mecbur olduğu için hemşirelik mesleğini yürütenlerin, çalışma isteklerinin ve performans düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiştir³⁴. Yapılan bir başka çalışmada da bağlamsal performans ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişkili olduğu tespit edilmiştir³⁵. Mesleki bağlılığı yüksek ve işini severek yapan bireylerin mesleğin hedeflerine ulaşabilmesi ve başarılı olabilmesi için gereken özveride bulunacakları düşünüldüğünden, gönüllülük esasına dayalı faaliyetleri kapsayan bağlamsal performans ile arasındaki ilişkinin paralel olmasının beklendiği bir sonuç olduğu söylenebilir.

Bağlamsal performans düzeyi ile hedef ve değerlere inanç puanları arasında anlamlı ilişki saptandı. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeğinin Hedef ve Değerlere İnanç alt boyutunda cronbach alfa düşüktür. Ölçme aracında kullanılan madde sayısı, elde edilen iç tutarlılık katsayılarını etkilemekte ve madde sayısı az olan ölçeklerde Cronbach Alpha katsayısı gerçek değerden daha küçük çıkmaktadır³⁶. Bu ölçekte de hedef ve değerlere inanç alt boyutunun iç tutarlılık katsayısının düşük olmasının madde sayısı (5 madde) ilişkili olduğu düşünülmüştür. Kendilerine hedefler koyan ve inançları doğrultusunda çalışan hemşirelerin performans düzeylerinin de yüksek olduğu belirlendi. Literatür incelendiğinde, Flanagan (2006) ve Utriainen ve Kyngas (2009) tarafından yürütülen araştırmaların bizim

çalışmamızı destekler nitelikte bulgular içerdiği saptanmıştır^{37,38}. Ayrıca Curtis (2007) de kendilerine belirli bir hedef koymadan, sadece ekonomik amaçlarla çalışan hemşirelerin performans düzeylerinin düşük olduğunu bildirmiştir³⁹.

Bağlamsal Performans Ölçeği Toplam Puanı ile Mesleğe Bağlılık Ölçeği Toplam Puanı Arasındaki İlişkiye İlişkin Verilerin İncelenmesi

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle bütünleşmesini, örgütle özdeşleşmesini ve örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duymasını yansıtmaktadır. Duygusal bağlılığı fazla olan çalışanlar sadece çok istedikleri için örgütte kalmaya devam ederler⁴⁰. Çalışanların örgüte yönelik bu güçlü bağlılıkları daha fazla olumlu iş performansı göstermelerine öncülük etmektedir^{41,42}. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puanı ve Bağlamsal Performans Ölçeği toplam puanı arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi bulgularına göre; iki ölçeğin toplam puanları arasında olumlu bir ilişki olduğu saptandı. Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyleri arttıkça bağlamsal performans düzeyi artmaktadır. Literatürde Cowin (2002), Liu ve ark. (2012), Molinari ve Monserud’un (2009) çalışma sonuçları bizim araştırmamızı destekler niteliktedir^{30,43,44}. Ashforth ve Mael (1989) ise çalışmalarında kendilerini örgütle güçlü bir şekilde tanımlayan çalışanların bağlılık, sadakat gibi daha fazla örgütü destekleyici tutumları olacağını bildirmişlerdir⁴⁵.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırma sonucunda;

Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve Bağlamsal Performans Ölçeği toplam puan ortalamasının ortalamının üstünde olduğu, meslek üyeliğini sürdürme ile kişisel destek ve organizasyonel destek arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, Mesleğe Bağlılık Ölçeği Çaba Gösterme İstekliliği alt boyut puanı ile Bağlamsal Performans Ölçeği Organizasyonel Destek alt puanı ve toplam puanı arasında pozitif yönde güçlü ilişki olduğu; hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin arttıkça bağlamsal performans düzeylerinin de arttığı saptandı.

Hemşirelerin mesleğe olan bağlılığını arttırabilecek organizasyon, iletişim kanallarının açıklığı (idari yönetim, çalışan ekip), yeterli hemşire sayısı, ekonomik getiriler ve sosyal haklar gibi faktörlerin tekrar gözden geçirilmesinin ve iyileştirilmesinin hemşirelerin bağlamsal performanslarını arttırabileceği düşünülmektedir. Özellikle mesleki bağlılık ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi olumlu etkilemek adına hemşirelerin organizasyon aşamalarında yer alması önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu’ndan alınmıştır (Karar No: 22/05/2019-20.478.486).

Çıkar Çatışması: Yoktur.

Finansal Destek: Bildirilmemiştir.

Katılımcı Onamı: Hemşirelerden bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Yazar katkıları:

Araştırma dizaynı: KÇ

Veri toplama: AB

Literatür araştırması: AB

Veri Analizi: KÇ, AB

Makale yazımı: AB, KÇ

Teşekkür: Çalışmaya katılan tüm katılımcılara teşekkür ederiz.

Ethics Committee Approval: Approval was obtained from Health Sciences Ethics Committee of Manisa Celal Bayar University (Decision number: 22/05/2019- 20.478.486).

Conflict of Interest: Not reported.

Funding: None.

Exhibitor Consent: Informed consent was obtained from nurses.

Author contributions:

Study design: KC

Data collection: AB

Literature search: AB

Data analysis: KC, AB

Drafting manuscript: AB, KC

Acknowledgement: We would like to thank all nurses who approved to participate to the study.

KAYNAKLAR

- Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: Relation with person and work-related variables. *J Appl Psychol.* 2000;85: 799-811.
- Çetinkaya A, Özmen D, Temel AB. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi* . 2015;8(2):54-60.
- Korkmaz F, Görgülü S. Hemşirelerin, meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi.* 2010;1-17.
- Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi.* 2011;18(1):28-40.
- Derin N, İlkım NŞ, Yayan H. Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi.* 2017;4(3):24-37.
- Tak B, Özçakır A, Çiftçioğlu A, Divleli A. Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik alan araştırması. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.* 2009;11(3):89-102.
- Drey N, Gould D, Allan T. The relationship between continuing professional education and commitment to nursing. *Nurse Educ Today.* 2009;29(7):740-5.
- Akbari O, Vagharseyyedin SA, Farajzadeh Z. The relationship of organizational justice with nurses' Professional commitment. *Modern Care Journal.* 2015;12(1):31-8.
- Stordeur S, D'hoore W, Van Der Heijden B, DiBisceglie M, Laine M, Van der Schoot. Leadership, job satisfaction and nurses' commitment. In working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe (Report No 2003:7)". *Saltsa, 2003.*
- Aslan Ş. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 2008;15(2):163-78.
- Cihangiroğlu N, Şahin B, Teke A, Uzuntarla Y. Hemşirelerin çatışma ve mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi.* 2015;29(4):599-610.
- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *J Vocat Behav.* 2002;61:20-52.
- Bakker AB, Demerouti E, Euwema M. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *J Occup Health Psychol.* 2005;10:170-80.
- Yıldız H, Kavak O. The regulatory role of compassion in the influence of the personality trait of responsibility on task and contextual performance. *Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML).* 2017;4(4):408-22.
- Akça M, Yurtçu BG. Çalışma ortamı özelliklerinin hekimlerin görev ve bağlamsal performansına etkisi. *International Journal of Academic Value Studies.* 2017;3(15):197-207.
- Yıldız B, Çakı N. Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2018;32:69-86.
- Eryılmaz İ, Gülova AA. Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 2019;26(2):495-514.
- Aslan M, Yıldırım A. Hastanede çalışan hemşirelerde bağlamsal performans ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi.* 2017;14(2):104-11.
- Greenslade JH, Jimmieson NL. Distinguishing between task and contextual performance for nurses. Development of a job performance scale. *J Adv Nurs.* 2007;58(6):602-11.
- Kidder DL. The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviours. *Journal of Management.* 2002;28:629-48.
- Kâhya E. The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *Int J Ind Ergon.* 2007;37:515-23.
- Aksoy A. Algılanan örgütsel politikanın bağlamsal performans üzerine etkisi: TRB1 Bölgesi İmalat Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi.* 2016;4(33):51-60.

23. Aslan M. Hastanelerde çalışan hemşirelerin bağlamsal performans düzeyleri ve ilişkili faktörler [Doktora tezi]. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 2012.
24. Haydari MS. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıkların İncelenmesi [Yüksek Lisans tezi]. İzmir; Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2014.
25. Lu KY, Chiou SL, Chang YY. A study of the Professional commitment changes from nursing students to registered nurses. *Kaohsiung Journal Medical Sciences*. 2000;16(1):39-46.
26. Levine DM, Ramsey PP, Smidt RK. *Applied statistics for engineers and scientists: Using Microsoft Excel and Minitab*. Pearson; 2001.
27. Aksakoğlu G. *Health Research and Analysis*, 2nd Printing, İzmir, D.E.U. Rectorate Printing House 2006; 283-300.
28. Hetzler JM. *A Longitudinal Study of The Predictors of Contextual Performance [A Thesis of Master]*. Auburn: Auburn University; 2007.
29. Johari J, Yahya KK, Omar A. The construct validity of organizational structure scale: Evidence from Malaysia. *World Journal of Management*. 2011;3(2):1-14.
30. Liu C, Zhang L, Ye W, Zhu J, Cao J, Lu X, et al. Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *J Clin Nurs*. 2012;21:255-63.
31. Chien W, Yick S. An investigation of nurses' job satisfaction in a private hospital and its correlates. *The Open Nursing Journal*. 2016;10:99-112.
32. Kisa S, Kisa A. Job dissatisfaction among public hospital physicians is a universal problem: Evidence from Turkey. *Health Care Manag*. 2006;25(2):122-9.
33. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *Int J Nurs Stud*. 2007;44(2):297-314.
34. Siu OL. Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. *J. Adv. Nurs*. 2002;40(2):218-29.
35. Van Scotter JR. Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment". *Human Resource Management Review*. 2000;10(1):79-95.
36. Çimen S, Bahar Z, Öztürk C, Bektaş M. AIDS tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Zonguldak Sağlık Yüksekokulu Sağlık Eğitim Araştırma Dergisi*. 2005; 1 (1): 1-2.
37. Flanagan NA. Testing the relationship between job stress and satisfaction in correctional nurses. *Nurs Res*. 2006;55(5):316-27.
38. Utriainen K, Kyngas H. Hospital nurses' job satisfaction: A literature review. *J Nurs Manag*. 2009;17(8):2-10.
39. Curtis EA. Job satisfaction: A survey of nurses in the Republic of Ireland. *Int Nurs Rev*. 2007;54(1):92-3.
40. Riketta M. Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *J Organ Behav*. 2002;23:257-66.
41. Shore LM, Wayne SJ. Commitment and employee behavior: Comparison of affective and continuance commitment with perceived organizational support. *J Appl Psychol*. 1993;78:774-80.
42. Gürbüz S. Örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2006;3(1):48-75.
43. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *J Nurs Adm*. 2002;32(5):283-91.
44. Molinari DL, Monserud M. Rural nurse cultural self-efficacy and job satisfaction. *J. Transcult Nurs*. 2009;20(2):211-8.
45. Ashforth BE, Mael FA. Social identity theory and organization. *Academy and Management Review*. 1989;14(1):20-39.