



İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ROLÜ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT: A RESEARCH ON NURSES

Doç. Dr. Filiz TAŞ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, filiztas46@gmail.com, orcid.org/ 0000-0002-8466-2735

Esra ALTIPARMAK

altiparmakesra1108@gmail.com orcid.org/ 0000-0001-7733-4816

Öğr. Gör. Nurşen TALMAC

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, almacnursen1@gmail.com, orcid.org/ 0000-0003-0845-865X

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (23.02.2024-22.12.2024)

Öz

Bu çalışmanın amacı hemşirelerde örgütsel desteğin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkisini belirlemektir. Araştırma tanımlayıcı ilişkiyel tipte bir çalışmadır. Araştırmaya il merkezinde yer alan bir kamu hastanesinde çalışan 474 hemşire katıldı. Veriler anket yöntemi ile toplandı. Verilerin toplanmasında "Kişisel Bilgi Formu", "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği", "Minnesota İş Doyum Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanıldı. Toplanan veriler IBM SPSS. 25 paket programında analiz edildi. Analiz, yüzde, t-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizi ile yapıldı. İstatistiksel analizde araştırmaya katılan hemşirelerin %78.1'i kadın, %57.6'sı evli, %33.5'i 36-45 yaş grubunda, %54.0'ı lisans eğitim seviyesinde idi. Hemşirelerin örgütsel destek algılarının orta seviyede olduğu, örgütsel destek algısı, tükenmişlik ve iş doyumunu, yaş, eğitim, cinsiyet ve medeni durumun etkilediği belirlendi. Korelasyon analizi sonucunda, örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlendi. Sonuç olarak, Örgütsel desteğin, iş doyumunu ve tükenmişliğin yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, Örgütsel destek, İş doyumunu, Tükenmişlik

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of organizational support on job satisfaction and burnout in nurses. The research is a descriptive, relational type study. 474 nurses working in a public hospital located in the city center participated in the research. Data was collected by survey method. "Personal Information Form", "Perceived Organizational Support Scale", "Minnesota Job Satisfaction Scale" and "Maslach Burnout Scale" were used to collect data. Data collected IBM SPSS. It was analyzed in 25 package programs. Analysis was done with percentage, t-test, ANOVA and Pearson correlation analysis. In the statistical analysis, 78.1% of the nurses participating in the study were women, 57.6% were married, 33.5% were in the

150



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

36-45 age group, and 54.0% had a bachelor's degree. It was determined that nurses' organizational support perceptions were at a medium level, and age, education, gender and marital status affected organizational support perception, burnout and job satisfaction. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a positive significant relationship between organizational support and job satisfaction. As a result, it was concluded that organizational support is a predictor of job satisfaction and burnout.

Keywords: Nurses, Organizational support, Job satisfaction, Burnout

GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinde yaşanan hızlı gelişim süreci geleneksel sağlık hizmeti anlayışını değiştirerek daha profesyonel sağlık hizmetleri sunmaya ve tercihlerin bu yönde değişmesine etki etmektedir. Profesyonel sağlık hizmet yöntemleri hem hastaları hem de sağlık çalışanlarını dikkate almakta ve maksimum memnuniyeti önemsemektedir (Qu and Wang, 2015; Görgülü ve Akıllı, 2017; An, et al. 2020; Dall’Ora, et al. 2020). Aydoğmuş’un (2017) hemşirelerle yaptığı çalışmaya göre katılımcıların %50,8’inin işi bırakmayı düşündüğü belirlenmiştir. Çetin Aydın ve arkadaşları. (2021), tarafından kamu hastanesinde çalışan 263 hemşireden toplanan veriler hemşirelerin stres, tükenmişlik ve işe ilişkin duyguları nedeniyle işten ayrılmayı düşündüklerini ortaya koymuştur.

Tükenmişlik, aşırı iş yükü, düzensiz ve uzun süreli çalışma, düşük ücret, otonomi eksikliği, kariyer engelleri gibi uygun olmayan çalışma koşulları, yüksek iş stresi, düşük örgütsel bağlılık, olumsuz örgüt iklimi, hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme nedenleri arasındadır (Shaffer and Curtin, 2020;Köroğlu ve Bahar, 2021).

Sağlık çalışanlarının maksimum kapasitede çalışabilmesi kurum ve kuruluşlar ile onların benimsedikleri uygulama ve yönetim politikalarına bağlıdır. Bu bağlamda sağlık hizmetleri sunumunda örgütsel destek, iş doyumu ve tükenmişlik kavramları ön plana çıkmaktadır (Pür, 2023; Alp ve Aslan 2024).

Örgütsel destek; çalışanların kurumda kendilerini değerli hissetmesi, iyilik ve mutluluğunun düşünüldüğünü algılamasıdır. (Görgülü ve Akıllı, 2017; Şahin ve Demirtaş, 2023). Bu algı, işi görenin kurum içindeki kuralları, politikaları ve etkinlikleri benimsemesi ile artar ya da azalır, kurallar çalışanların mutluluğu huzuru dikkate alınarak konulursa çalışan kurumu benimser ve bağlılığı artar (Yang, et al. 2020). Bir örgütte çalışan kişiler arasında güven olması yönetici ile çalışan arasındaki ilişkilerin daha nitelikli olmasını sağlamaktadır. Bunun yanında örgüt ilişkilerinde güven, birbirleriyle ilgilenen, birbirlerini destekleyen ve aralarındaki ilişkiye özen gösteren ast-üst ilişkisinin oluşmasında önemli rol oynamaktadır (Türkkan, 2021; Türe ve Yıldırım 2018). Çalışanların mutluluklarına ve iyilik düzeylerinin artmasına önem verme, saygının, aidiyet ve kabul görme gereksiniminin örgütsel destek ile karşılanabileceği bildirilmektedir (Agarwal and Gupta 2015; Alp ve Aslan 2024).

İş doyumu, çalışanların çalıştıkları ortamdan ve yaptıkları işten memnuniyet durumu ve mutluluk olarak tanımlanabilir (Ulaş 2022; Kayabaşı ve Orhaner, 2023). Sağlık çalışanlarında yapılan işin yoğunluğu, uzun çalışma saatleri, çalışılan birimler, yapılan işin yoğunluğu nedeniyle diğer hizmet kollarındaki çalışanlara göre iş doyumu daha da önemlidir. Sağlık çalışanları içerisinde en büyük grubu oluşturan hemşireler çalıştıkları kurumlarda çeşitli nedenlerle farklı sorunlar yaşamaktadır (Assâad El Akremi, et al 2014; Lu, et al. 2015; García-Sierra, Fernández-Castro and Martínez-Zaragoza, 2016; Pür, 2023; Kuşcu-Karatepe ve Karaman, 2023). Hemşireler, hemşirelik eğitimindeki farklılıklar, belirsiz iş tanımı, eşit olmayan iş yükü fazlalığı, ağır çalışma koşulları, hasta kabul ve taburculuk süreçlerinde yaşanan sorunlar, kurumsal beklentiler nedeniyle birçok zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Görgülü ve Akıllı, 2017; Türe ve Yıldırım, 2018; Tokur ve



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

ark., 2018; Mersin, İpcioğlu ve Koca, 2018). Bu durumlar, hemşirelerin stres düzeyini artırmaktadır. Stres düzeylerindeki aşırı artış, fiziksel ve zihinsel sistemleri olumsuz olarak etkilemekte hata yapma oranını dolayısıyla iş doyumunu azaltmaktadır (Ortega-Campos, et al. 2019; Tokur, Ergan, Aydın et al. 2018; Mersin, İpcioğlu ve Koca, 2018). İş doyumunu hemşireler için rol ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi, huzurlu çalışabilmesi, daha üretici ve verimli olabilmesi için gerekli araçlardandır (Görgülü ve Akıllı 2017; Ulaş, 2022). İş doyumunu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve tecrübe gibi bireysel faktörler etkileyebileceği gibi çalışma saatleri, kazanılan para, ödüllendirme, ekip işbirliği, işin niteliği, çalışma düzeni ve yöneticilerin davranışları gibi örgüt faktörleri de etkilemektedir. İş doyumunu arttıkça motivasyon olumlu bir şekilde artacak bu da hem çalışanların performansını hem de kurumun performansını artıracaktır (Elsherbeny and El-Masry 2018; Ulaş 2022; Şahin ve Demirtaş, 2023).

Tükenmişlik çok çeşitli mesleklerde mevcut olmakla birlikte, yaptıkları işin özelliği ve çalışma süreleri, yoğunluğu, hastalar ve refakatçiler ile birlikte olmaları nedeniyle özellikle hemşirelik mesleği bu duruma yakalanma riski en fazla olan meslek gruplarından biridir (Sert ve Kendirkıran 2023; Pür, 2023). Tükenmişlik, bireylerle birlikte kurumları da olumsuz olarak etkileyen bir durumdur. Tükenmişlik yaşayan bireylerdeki yorgunluk, gerginlik, üzüntü, duyarsızlık kurumu içindeki diğer çalışanları da negatif yönde etkileyebilmektedir. Tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu, çalışanları hizmet alanları ve kurumu olumsuz bir şekilde etkiler (Sert ve Kendirkıran 2023; Kuşcu Karatepe ve Karaman, 2023).

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile çeşitli değişkenler arasında birçok çalışma yapıldığı görülmüştür ancak hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerine etkisini araştıran çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada amaç, hemşireler tarafından algılanan örgütsel desteğin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amacın yanında çalışmada demografik özellikler (cinsiyeti, medeni durumu, yaşı ve eğitim durumu) gibi faktörlere göre hemşirelerin örgütsel destek, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek de amaçlanmıştır.

Araştırma Soruları

- Hemşirelerin demografik özelliklerinin, (yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum) örgütsel destek, tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine etkisi var mıdır?
- Hemşirelerin örgütsel destek algıları ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?
- Hemşirelerin örgütsel destek algıları, tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini ne şekilde etkilemektedir?

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Bu araştırma tanımlayıcı ilişkisel tipte bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini il merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan 515 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem seçimi yapılmadan evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmanın verileri araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve anketleri eksiksiz olarak dolduran hemşirelerden elde edilmiştir. Veri toplama formları araştırmacılar tarafından hemşirelerin çalıştıkları birimlere bırakılarak, hemşireler doldurduktan sonra toplanmıştır. Araştırmaya 474 hemşire katılım sağlamış olup katılım oranı %92 dir.



Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu”, “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanıldı.

Kişisel Bilgi Formu: Hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu olmak üzere sosyodemografik özellikleri içeren sorulardan oluşmaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Ölçek, Eisenberger, Huntington, Hutchinson and Sowa, (1986) tarafından geliştirilmiştir. Armstrong-Stassen and Ursel, (2009), tarafından 10 madde olarak kısaltılan “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeğinin hemşireler için Türkçe geçerlik güvenirliği Türe ve Yıldırım (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek maddeleri 5’li Likert sistemine göre 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan yükseldikçe örgütsel destek yüksek, 1’e doğru düştükçe örgütsel destek düzeyi düşük şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,88 olarak belirlenmiştir. (Türe ve Yıldırım 2018)

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından (1985) Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek “İçsel doyum faktörleri” ve “Dışsal doyum faktörleri olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 1-‘hiç memnun değilim’, ve 5-‘çok memnunum’ şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek düşük puan iş doyum düzeyinin düştüğünü, yüksek puan ise iş doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı genel doyum için 0.87’ olarak bildirilmektedir (Öztürk ve Özdoğan 2022).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Ergin (1992) tarafından Türkçe ‘ye çevrilmiştir. Puanlamada beşli Likert tipi kullanılmaktadır ve “Hiçbir zaman (0)”, “Çok nadir (1)”, “Bazen (2)”, “Çoğu zaman (3)”, ve “Her zaman(4)” şeklinde olmaktadır. Ölçeğin “1-duygusal tükenme”, “2- duyarsızlaşma” ve “3-kişisel başarıda azalma hissi” olarak üç alt boyutu bulunmaktadır. İlk iki boyuttaki puanların yüksek olması, 3. boyuttaki puan düşüklüğü tükenmişlik düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı duygusal tükenme için 0,89, duyarsızlaşma için 0,77 ve Kişisel başarıda azalma için 0,74 olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada Ölçeklerin Faktör ve Cronbach Alpha (α) analiz sonuçları Tablo 1’ de gösterilmiştir.

Etik Hususlar

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Üniversite Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan (2018/11-E11313) ve hastane yönetiminden izin alınmıştır. Verilerin toplama aracı olarak anketler uygulanmadan önce hemşirelere gerekli açıklamalar yapıp sözlü onamları alındıktan sonra anketler servislere bırakılarak hemşirelerden uygun zamanlarda doldurmaları istenmiştir. Sonraki günlerde doldurulan anketler toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada bağımlı değişkenler; algılanan örgütsel destek, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi, bağımsız değişkenler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzey, aylık gelir olarak alınmıştır. Araştırma verileri IBM SPSS 25. Paket programına işlenmiş ve analizi yapılmıştır. Veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, Kolmogorow-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri uygulanmıştır. Analiz, yüzde, t-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizi ile yapıldı. İstatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 1. Ölçeklerin Faktör ve Cronbach's Alpha (α) Analiz Sonuçları

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük Aralığı	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha (α)
Algılanan Örgütsel Destek	Algılanan Örgütsel Destek	9	.362 - .673	58.997	.70
	<i>KMO: .810; Bartlett: 1719.393; df: 36; p: .000</i>				
İş Doyumu	İş Doyumu	20	.392 - .762	54.045	.92
	İçsel Doyum	12	.422 - .762	31.452	.88
	Dışsal Doyum	8	.392 - .621	22.594	.82
	<i>KMO: .860; Bartlett: 6702.482; df: 190; p: .000</i>				
Tükenmişlik	Tükenmişlik	22	.324 - .631	54.593	.79
	Duygusal Tükenmişlik	9	.324 - .606	21.736	.70
	Duyarsızlaşma	5	.344 - .552	17.004	.76
	Kişisel Başarıda Azalma	8	.387 - .631	15.853	.78
<i>KMO: .779; Bartlett: 4362.339; df:231; p: .000</i>					

Analiz sonuçlarına göre araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının Cronbach's Alpha değerleri, Algılanan Örgütsel Destek ölçeği 0.70, İş Doyumu ölçeği 0.92, Tükenmişlik ölçeği 0.72 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Bağımsız Değişkenlere Göre Örgütsel Destek, Tükenmişlik ve İş Doyumu Algılarının Dağılımı ve Analizi

Özellikler	n	%	Örgütsel Destek		Tükenmişlik		İş doyumu	
			\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss	\bar{X}	Ss
Yaş								
25 yaş ve altı	76	16.1	2.78	.515	2.63	.535	3.35	.531
26-35 yaş	175	36.9	2.50	.684	2.81	.518	2.84	.808
36-45 yaş	159	33.5	2.55	.450	2.62	.442	3.11	.784
46 yaş ve üstü	64	13.5	2.22	.774	2.74	.475	2.88	.794
Toplam	474	100	2.52	.620	2.71	.497	3.02	.781
			F= 9.952 p< 0.00		F=5.137 p<0.00		F=9.702 p<0.00	
Eğitim Durumu								
Lise	106	22.4	2.50	.670	2.58	.471	2.98	.684
Y. lisans/Doktora	112	23.6	2.63	.602	2.60	.512	3.20	.786
Lisans	256	54.0	2.49	.604	2.80	.482	2.95	.806
Toplam	474	100	2.52	.620	2.71	.497	3.02	.781
			F=1.976 p>0.14		F=11.040 p<0.00		F=4.153 p<0.01	

Cinsiyet								
Erkek	104	21.9	2.71	.545	2.61	.506	3.08	.787
Kadın	370	78.1	2.47	.631	2.73	.492	3.00	.779
			t= 3.714 p<0.00		t=-2.145 p<0.03		t=.964 p>0.33	
Medeni Durum								
Evli	273	57.6	2.51	.636	2.76	.520	2.98	.877
Bekar	201	42.4	2.55	.598	2.63	.455	3.07	.625
			t= -.733 p>0.46		t= 2.950 p<0.00		t=-1.387 p>0.16	

Katılımcıların, %78.1'i kadın, %57.6'sı evli, %16.0'ı 25 yaş ve altı, %36.9'u 26-35 yaş, %33.5'i 36-45 yaş, %13.5'i 46 yaş ve üzeri idi. Hemşirelerin, %54.0'ı lisans eğitimine sahipti, %57,6'sının evli, % 53,0'ının 0-5 yıldır çalıştığı belirlenmiştir.

Tablo 2, incelendiğinde yaş değişkenine göre, hemşirelerin örgütsel destek algılarının, tükenmişlik ve iş doyumunu durumlarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir (F =9.952; p<0.05; F=5.137; p<0.00; F=9.702; p<0.00). Bu farklılığın; örgütsek destek ve iş doyumunda 25 yaş ve altındaki katılımcılardan, tükenmişlik durumunda ise 26-35 yaş aralığında bulunan hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir.

Eğitim durumuna göre, hemşirelerin örgütsel destek algılarının anlamlı farklılık göstermediği (F = 1.976; p= 0.14; p> 0.05), tükenmişlik düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği (F=11.040; p=0.00; p<0.05), bu farklılığın, lisans mezunu hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre iş doyumunun anlamlı farklılık gösterdiği (F = 4.153; p=0.01; p<0.05) bu farklılığın ön lisans mezunu hemşirelerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre hemşirelerin örgütsel destek algılarının (t=3.714; p=0.00; p<0.05) ve tükenmişlik düzeylerinin (t = 0.964; p = 0.03; p<0.05) anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu farklılığın örgütsel destek algısında erkek katılımcılar lehine, tükenmişlik düzeylerinde ise kadın katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin (t =.964; p = 0.33; p>0.05) cinsiyete göre anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. Hemşirelerin medeni durumuna göre örgütsel destek algılarının (t=-.733; p=0.46; p>0.05) ve iş doyum düzeylerinin (t=-1.387; p = 0.16; p>0.05) anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Medeni duruma göre tükenmişlik düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği (t = 2.950; p=0.00; p< 0.05) farklılığın evli hemşirelerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu İlişisine Ait Korelasyon Analizi

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu Genel	Duygusal Tükenmişlik	Duyarsızlaşm ^a	Kişisel Başarıda Azalma	Tükenmişlik Genel
Algılanan Örgütsel Destek	R	,382**	,458**	,431**	-,261**	-,311**	-,191**	-,320**
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

**<0,01

Hemşirelerin örgütsel destek algıları ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki korelasyona ilişkin verilerin sonucunda; algılanan örgütsel destek ile “İçsel Doyum” arasında ($r = ,382$; $p < 0,00$); “Dışsal Doyum” arasında ($r = ,458$; $p < 0,00$); ve “İş Doyumu Genel” puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r = ,431$; $p < 0,00$); ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

“Duygusal Tükenmişlik” arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r = -,261$; $p < 0,00$); “Duyarsızlaşma” arasında negatif yönlü orta düzeyde ($r = -,311$; $p < 0,00$); “Kişisel Başarıda Azalma” arasında negatif yönlü çok düşük düzeyde ($r = -,191$; $p < 0,00$); “Tükenmişlik Genel” arasında negatif yönlü orta düzeyde ($r = -,320$; $p < 0,00$) ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Algılanan Örgütsel Desteğin İş Doyumu Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
	Sabit	1.652	12.123	0.00			
İş Doyumu				0.00	107.43	0.00	0.184
	Algılanan Örgütsel Destek	.542	10.365				

Hemşirelerin algılanan örgütsel destek ile iş doyum düzeyleri arasındaki neden sonuç ilişkisinin anlamlı olduğu ($F=107.43$; $p=0.00$; $p < 0.05$), hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirleyicisi olarak algılanan örgütsel destek ile ilişkisinin pozitif yönde zayıf düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($R^2 = 0.184$).

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Desteğin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
	Sabit	3.360	36.889	0.00			
Tükenmişlik				0.00			
	Algılanan Örgütsel Destek	-.256	-7.333		53.775	0.00	0.100

Hemşirelerin algılanan örgütsel destek ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki neden sonuç ilişkisinin anlamlı olduğu ($F=53.775$; $p = 0.00$ $p < 0.05$), hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin algılanan örgütsel destek ile ilişkisinin negatif yönde zayıf düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($R^2 = 0.100$).

TARTIŞMA

Bu çalışmada üçüncü basamak bir hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel destek, tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri farklı değişkenlere göre incelenmiştir. Burada öncelikle demografik değişkenlerin örgütsel destek, tükenmişlik ve iş doyum düzeylerine etkisi tartışılmış, ikinci olarak, örgütsel destek, tükenmişlik ve iş doyumunun istatistiksel yöntemlerle yapılan karşılaştırmalı ilişkisine bakılarak literatür doğrultusunda değerlendirilmiştir.

Yaş değişkenine göre algılanan örgütsel destek ile tükenmişlik ve iş doyum algılarının anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0.005$). Yaş grupları ile örgütsel destek algısı incelendiğinde,



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

25 yaş ve altı grupta olan hemşirelerin örgütsel destek ve iş doyum puanları diğer yaş gruplarına göre daha yüksekti. Tükenmişlik puanı en yüksek 26-35 yaş grubu olarak belirlendi.

Agarwal and Gupta (2015) yaptıkları çalışmalarında, hemşirelerde örgütsel destek, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık ve görev sorumluluğu arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Çalışmamızda 25 yaş ve altındaki çalışanlarda mesleğe yeni başlamış çalışma hayatı ile yeni tanışan hemşirelerde örgütsel destek ve iş doyum algısının yüksek olduğu ancak çalışma süresi arttıkça örgütsel destek algılarının ve iş doyum düzeylerinin azaldığı, tükenmişlik durumlarının arttığı görülmektedir (Tablo 2). Meslekte birkaç yıllık çalışmanın bile hemşireleri olumsuz olarak etkilemekte olduğu iş doyumunu ve mesleğe bağlılığı azalttığı düşünülmektedir.

Yapılan birçok çalışmada, hemşirelerde mesleki stres faktörlerinin, profesyonel bağımsız uygulama eksikliğinin ve rol çatışmalarının mesleklerini yapmada isteksizliğe tükenmişliğe ve mesleği bırakma kararlarında etkili olduğunu bulmuşlardır (Kayabaşı ve Orhaner, 2023; Gómez-Urquiza, Aneas-López et al. 2016; Tarcan ve ark. 2017; Pür, 2023; Malak Akgün ve Öz 2023). Yapılan çalışmalarda hemşirelerde iş doyumunun yaş gibi faktörlerden etkilenmediği bulunmuştur (Khamisa et al. 2015). Ulaş (2022), yaptığı çalışmada işe erken başlayan kişilerde iş doyumunun daha yüksek olduğunu ancak yaş ilerledikçe iş doyum düzeyinin azaldığını, iş yaşamlarının sonuna doğru ise iş doyumunun pozitif yönde arttığını belirtmektedir. Bu bakımdan sonuçlarımız farklılık göstermektedir. Bu farklılığın örneklem grubundan ve araştırmaya katılan hemşirelerin idealist olma durumuyla ilgili olduğu düşünülmektedir.

Eğitim düzeyi ile örgütsel destek algısı arasında anlamlılık bulunmadı ($p>0.05$), ancak tükenmişlik ve iş doyum arasında anlamlılık olduğu belirlendi ($p<0.05$). Eğitim durumuna göre tükenmişlik düzeyi yüksek olan katılımcılar lisans düzeyinde eğitime sahip olanlarken iş doyumunu yüksek olanlar yüksek lisans/ doktora derecesine sahip hemşirelerdir. Çalışmamızın aksine literatürde eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun düştüğü bildirilmektedir. Neden olarak eğitim düzeyi yüksek kişilerin daha düşük eğitim düzeyine sahip yöneticiler tarafından yönetilmesinin iş doyumsuzluğuna neden olduğu belirtilmektedir (Ulaş 2022). Çalışmamızda elde edilen eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun yüksek olması, yüksek eğitim düzeyine sahip hemşirelerin yeterlilik düzeylerinin yüksek olmasından dolayı karşılaşılan sorunlarla profesyonel başa çıkma tarzları olarak düşünülmektedir.

Cinsiyete göre örgütsel destek ve tükenmişlik arasında farklılık olduğu ($p<0.05$), örgütsel destekte farklılığın erkeklerden, tükenmişlik durumunda ise kadınlardan kaynaklandığı tespit edildi. Kayabaşı ve Orhaner (2023), tarafından yapılan çalışmada da, erkeklerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin kadınlara göre yüksek olduğu bildirilmiştir. Çalışma bulgularımız literatür ile benzerlik göstermektedir. Gelişmemiş ülkelerde görülen cinsiyet rolleri eşitsizliği ve iş dışında da kadınlara yüklenen rol ve sorumlulukların fazlalığı kadınlardaki iş doyumlarını azaltmaktadır şeklinde açıklanabilir.

Medeni durumlarına göre evli hemşirelerde tükenmişlik algıları yüksek ve anlamlı olarak tespit edilmiştir ($p<0.05$). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, evli olan hemşire çalışanların tükenmişlik düzeylerinin bekâr olan hemşire çalışanlarından fazla yüksek olmadığı saptanmıştır (Pür 2023). Genellikle stresle başa çıkmada aile yaşamı önemli destek unsuru olarak kabul edilse de birçok olumsuz etkileri de beraberinde getirebilmektedir (Peplinska, Jezewska, Leszczynska and Polonski, 2013). Çalışma bulgularımızla diğer çalışmalar arasında farklılığın katılımcıların özelliklerinden ve çalışılan kuruma bağlı farklılıklardan kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel destek algısı orta düzeyde tespit edildi. Hemşirelerle yapılmış örgütsel desteği belirleme araştırmalarında, örgütsel destek puanlarının orta düzeyde veya



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

üstünde olduğu bildirilmiştir (Mathumbu ve Dodd 2013; Gorji ve ark., 2014; Weaver, 2015). Çalıştıkları kurumlarda desteklendiklerini algılayan hemşirelerin, daha iyimser yaklaşımlar sergilediği, görevlerini yerine getirirken kendilerine daha çok güvendikleri bildirilmektedir (Weaver, 2015).

Çalışmamızda hemşirelerin örgütsel desteğin, tükenmişlik ve iş doyum düzeyini etkilediği ve örgütsel destek ile iş doyum arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi ($r = ,431$; $p = 0,00$). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, özellikle kurum desteğini göremeyen hemşirelerin iş doyumunun azaldığı, hemşirelerde iş doyumunu artırmak için örgütsel desteğin önemli olduğu bildirilmektedir (Agarwal and Gupta 2015; Aydoğmuş ve Er 2023; Alp ve Aslan 2024;). Araştırma bulgularımız yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Çalışmamızda örgütsel destek ile tükenmiş düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -,320$; $p = 0,00$). Hemşirelerde algılanan örgütsel destek düzeyi azaldıkça tükenmişlik düzeyleri artmaktadır ($\beta = -0.256$). Tükenmişlik sağlık çalışanlarının psikolojik tepkisidir. Tükenmişlik, mesleği gereğince aşırı yüklenen kişilerde duygusal kaynakların azaldığını hissetmeleri ve bakım verilen kişilere yetersizlik hissetme durumu olarak bildirilmektedir (Aydoğmuş ve Er 2023; Tarcan ve ark. 2017; Ozsoylu, Akyıldız ve Dursun 2017). Khamisa, et al., (2015) çalışmalarında tükenmişlik ile iş doyum arasında ters yönde güçlü bir ilişki açıklamıştır. Araştırma bulgularımız literatür ile paralellik göstermektedir. Bu bulgular, hastane yöneticilerinin, hemşirelerin örgütsel destek algılarını iyileştirmenin yollarını bulmaları gerektiğini, böylece katılımı ve örgütsel bağlılık davranışını artırmaları gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyumunu iyi düzeyde, tükenmişlik düzeyi ortalamasının biraz üstünde, örgütsel destek algısı orta düzeyde tespit edildi.

Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi arttıkça, iş doyum düzeylerinin, örgütsel destek düzeyi azaldıkça tükenmişlik düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin örgütsel destek algıları, iş doyumunu ve tükenmişlik durumlarını etkilemektedir.

Araştırmacılara hemşirelerde örgütsel destek, iş doyumunu ve tükenmişlik durumlarını belirleyebilecek farklı değişkenlerin sorgulanarak çalışmalar yapılması önerilmektedir. Boylamsal düzlemde planlanacak bir çalışmada, çalışmamızın sonuçlarının sınanması, doğrulanması ve daha farklı değişkenlerle yordanması yararlı olabilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı:

Çalışma tasarımı, FT, EA, NT, Verilerin toplanması, verilerin analizi, EA, NT, Verilerin yorumlanması, FT, EA, NT, Makalenin hazırlanışı, FT, EA, NT, Çalışma denetimi, FT,

Çatışma Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Destek: Destek alınmamıştır.

KAYNAKÇA

Agarwal UA, & Gupta V. (2015). Examination of a Moderated-Mediation Model Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Work



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Engagement: A Study of Nurses in the Indian Context. Indian Institute Of Management Ahmedabad. 1-32. <https://pdfs.semanticscholar.org/7568/f70fbc68b91ab5832eba138dbf5fe1427da>
- Alp F, ve Aslan Y. (2024). Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmaların görsel haritalama tekniği ile bibliyometrik analizi. Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi, 6 (1), 15-28.
- An M, Shin ES, Choi MY, Lee Y, Hwang YY, & Kim M. (2020). Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 18;17(16):E5988. doi: 10.3390/ijerph17165988.
- Armstrong-Stassen M, & Ursel ND. (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>
- Assâad El Akremi, Colaianni G, Portoghese I, Maura Galletta M, & Battistelli A. (2014). How organizational support impacts affective commitment and turnover among Italian nurses: a multilevel mediation model, *The International Journal of Human Resource Management*, 25:9, 1185-1207, DOI: 10.1080/09585192.2013.826713.
- Aydoğmuş S ve Er F. (2023). Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile mesleğe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*.10(2):218-226.
- Aydoğmuş, S. (2017). Hemşirelerin çalışma ortamlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Baycan A. (1985). "Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Master Thesis, Bogaziçi University Institute of Social Sciences: Istanbul.
- Çetin Aydın, G., Aytac, S ve Sanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.0011>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human resources for health*, 18(1), 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Eisenberger R, Huntingon R, Hutchison S, & Sowa D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71:3, 500-507.
- Elsherbeny EE, & El-Masry R. (2018). Job satisfaction among nurses working in mansoura university hospital: effect of socio-demographic and work characteristics *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, 42 (2) : 227-240. DOI: 10.21608 / EJOM.2018.6807
- Ergin C. (1992). Adaptation of Physician and Nurses Burnout and Maslach Burnout Scale. *Scientific Studies of the 7th National Psychology Congress*, 143-154.
- García-Sierra R, Fernández-Castro J, & Martínez-Zaragoza F. (2016). Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement? *Journal of Nursing Management*. 24 (6): 780-8. doi: 10.1111 / jonm.12382.
- Görgülü O ve Akıllı A. (2017). The determination of the levels of burnout syndrome, organizational commitment, and job satisfaction of the health workers. *Niger J Clin Pract* 20:48-56. DOI: 10.4103/1119-3077.180051.
- Kayabaşı, Ç ve Orhaner, E. (2023). Bir devlet hastanesinde çalışanların örgütsel bağlılık ve iş doyumunun ilişkisinin belirlenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 9(2), 187-200.
- Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K & Ilic D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *Int J Environ Res Public Health*. 12;12(1):652-666. DOI: 10.3390 / ijerph120100652



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Köroğlu, Ö ve Bahar, E. (2021). “Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(4), 3453-3466.
- Kuşcu Karatepe, H ve Karaman, M. (2023). Hemşirelerde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü. Selçuk Sağlık Dergisi, 4(3), 406 – 419.
- Lu M, Ruan H, Xing W, & Hu Y. (2015). Nurse burnout in China: a questionnaire survey on staffing, job satisfaction, and quality of care. *J Nurs Manag.*;23(4):440–447. doi: 10.1111 / jonm.12150
- Malak Akgün B ve Öz F. (2023). The investigation of nurses’ burnout levels in the context of emotional habitus. *BSJ Health Sci*, 6(2): 253-261.
- Maslach C & Jackson SE. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, Vol:2, 99-113.
- Mersin S, Ipcioglu I, ve Koca G. (2018). Hemşirelerin iş yükü analizi, Sağlık Akademisyenleri Dergisi 5(3): 238-245. DOI: 10.5455/sad.13-1516710645
- Ortega-Campos E, Cañadas-De la Fuente GA, Albendín-García L, Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes C, & de la Fuente-Solana EI. (2019). A Multicentre Study of Psychological Variables and the Prevalence of Burnout among Primary Health Care Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 16(18). 3242. doi: 10.3390 / ijerph16183242.
- Ozsoylu S, Akyıldız B ve Dursun A. (2017). Burnout Levels and Affecting Factors in Nurses Working in a University Hospital. *J Pediatr Emerg Intensive Care Med* 4:104-109. DOI: 10.4274/cayd.05925
- Öztürk C, & Özdoğan D. (2022). Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu İlişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi Örneği, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9,(17); 1-11.
- Pür. İ. (2023).“Hemşirelerde tükenmişlik ile maneviyat arasındaki ilişkinin incelenmesi: Nevşehir İli Örneği”. *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi-* 10/1 266-293. DOI: 10.17859/pauifd.1260410
- Qu HY, & Wang CM. (2015). Study on the relationships between nurses’ job burnout and subjective well-being. *Chin. Nurs. Res.* 2, 61–66. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cnre.2015.09.003>
- Sert E ve Kendirkıran G. (2023). Hemşirelik ve tükenmişlik ile ilgili makalelerin son 10 Yılı: Bibliyometrik Analiz. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*.15(4):1190-1198.
- Shaffer, F. A & Curtin, L. (2020). “Nurse turnover: Understand it, reduce it”, *My American Nurse*, 15(8), 57-59.
- Şahin, M, ve Demirtaş, Ö. (2023). Algılanan örgütsel desteğin psikolojik rahatlık üzerine etkisinde lidere güvenin aracılık rolü: bir kamu hastanesinde araştırma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 294-313.
- Tarcan M, Hikmet N, Schooley B, Top, M ve Tarcan-Yorgancıoğlu G. (2017). An Analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Applied Nursing Research*, S. 34, 40-47. DOI: 10.1016 / j.apnr.2017.02.011
- Tokur ME, Ergan B, Aydın K, Çalışkan T, Savran Y, Yaka E, ve diğerleri (2018). Üçüncü basamak yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik sıklığı, *Yoğun Bakım Dergisi*. 9 (2): 25-33. DOI: 10.5152/dcbybd.2018.1840
- Ture A ve Yıldırım A. (2018). The Validity and Reliability of Scale of Perceived Organizational Support for Nursing. *Journal Of Health And Nurses Management*. 1(5); 9-18. doi:10.5222/SHYD.2018.009
- Türkkan, G. (2021). Algılanan yönetici desteği ve yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 10 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2024 ISSN -2149-6161

- Ulaş S. (2022). Hastane öncesi acil sağlık hizmetlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler. Hastane Öncesi Dergisi JPH, 7(3), 411-423.
- Weiss DJ, Dawis RV, England GW, & Lofquist LH. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis, MN: Industrial Relation Center, Univer. of Minnesota.
- Yang S, Huang H, Qiu T, Tian F, Gu Z, Gao X, & et al.(2020). Psychological capital mediates the association between perceived organizational support and work engagement among chinese doctors. Front Public Health. 22;8:149. doi: 10.3389/fpubh.2020.00149. eCollection 2020.