



Özgün Araştırma/Research Article

Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi

Examination of nurses' perceived support levels and factors affecting

Banu TERZİ¹  , Şehrinaz POLAT² 

¹Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, 07070, Antalya-Türkiye

²İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, 34093, İstanbul-Türkiye

Atıf gösterme/Cite this article as: Terzi B, Polat Ş. Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *ADYÜ Sağlık Bilimleri Derg.* 2020;6(1):59-67. doi:10.30569.adiyamansaglik.656294

Öz

Amaç: Hemşireler tarafından algılanan destek düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemektir.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki araştırma toplam 445 hemşire ile tamamlandı. Araştırmanın verileri, "Hemşire Bilgi Formu" ve "Algılanan Destek Ölçeği" ile toplandı.

Bulgular: Hemşirelerin algılanan yönetici desteği puan ortalamaları $3,63 \pm 0,96$ (Min.=1-Maks.=5), algılanan çalışma arkadaşları desteği puan ortalamaları $3,77 \pm 0,71$ (Min.=1-Maks.=5), algılanan örgütsel destek puan ortalamaları $2,71 \pm 0,80$ (Min.=1-Maks.=5)'dir. Hemşirelerin kurumda ve meslekte çalışma süreleri ile algılanan yönetici destek düzeyi toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlılıkla farklılıklar olduğu belirlendi ($p < 0,05$). Lojistik Regresyon Analizi sonucuna göre; görev, yaş ve meslekte çalışma süresi değişkenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi toplam puan ortalamaları üzerindeki etkilerinin anlamlı olduğu görüldü.

Sonuç: Araştırmanın sonucunda, hemşirelerin çalışma arkadaşları destek algısının en yüksek, örgütsel destek algısının en düşük düzeyde olduğu belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Algılanan destek; Çalışma arkadaşları; Hemşire; Örgüt; Yönetici.

Abstract

Aim: To identify nurses' perceived support levels and factors affecting.

Materials and Methods: The descriptive and relationship-seeking study was completed with 445 nurses. Research data was obtained via "Nurse Information Form" and "Perceived Support Scale".

Results: Nurses' perceived manager support score average was 3.63 ± 0.96 (Min.=1-Max.=5), perceived coworker support score average was 3.77 ± 0.71 (Min.=1-Max.=5), perceived organizational support score average was 2.71 ± 0.80 (Min.=1-Max.=5). It was identified that there were statistically significant differences between nurses' period of working in the organization and in the profession and their perceived manager support level total average scores ($p < 0.05$). According to the results of Logistic Regression Analysis, duties, age and period of working in the profession have statistically significant effects on the perceived organizational support level total average score.

Conclusion: It was identified that nurses' perceived coworker support level was highest and perceived organizational support level was lowest.

Keywords: Perceived support; Co-worker; Nurses; Organization; Manager.

Yazışma Adresi/Address for Correspondence: Dr. Banu TERZİ, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, Akdeniz Üniversitesi Dumlupınar Bulvarı, Akdeniz Üniversitesi Yerleşkesi Konyaaltı, 07070, Antalya-Türkiye, E-mail: copurbanu@hotmail.com

Geliş Tarihi/Received:06.12.2019

Kabul Tarihi/Accepted:17.03.2020

Yayım Tarihi/Published online:23.04.2020



Giriş

Hemşireler, sağlık bakımı sistemi içinde hasta bakımında önemli roller üstlenmektedir ve bu sistemde en büyük profesyonel grubu oluşturmaktadır. Hemşirelerden sağlıklı/hasta bireylerin çeşitli şekillerde gösterdikleri tepkilerini bağımsız olarak yönetebilmeleri ve bireyleri güçlendirmeleri beklenmektedir.¹ Ancak hemşirelerin başkalarını güçlendirmeden önce kendilerinin güçlenmiş olmaya gereksinimleri vardır. Duygusal iyi olma halini yükseltme olarak ifade edilen güçlendirme, iş yerinin sosyal ve psikolojik koşullarından etkilenmekte ve hemşirelerin performanslarını da etkileyebilmektedir. Hemşirelerin bakım verme performanslarını etkileyen faktörler; işyerinde yöneticilerden, çalışma arkadaşlarından ve mesleki örgütten algıladıkları destek düzeyleridir. Yapılan çalışmalarda algılanan örgütsel ve yönetici destek düzeyi ne kadar yüksekse çalışanların psikolojik iyi oluşlarının o derece yükseldiği ve işi bırakma niyetlerinin azaldığı belirtilmektedir.^{2,3}

Algılanan yönetici desteği, yöneticinin çalışana verdiği değer, teşvik ve desteğin çalışan tarafından ne derece hissedildiğidir.⁴ Eisenberger ve ark.⁵ yönetici desteğini, çalışanların amirlerinin işyerindeki refah ve katkılarına değer verdiğini hissetme derecesi olarak ifade etmektedirler. Yöneticiler çalışanların gözünde örgütün temsilcisi konumundadırlar. Çalışanlar yöneticilerinin kendilerini desteklediklerine yönelik bir algıya sahip olduklarında kurumlarının da kendilerini desteklediklerini düşünmektedirler.⁶

Algılanan yönetici desteğinin çalışanlarda iş, duygu, tutum, davranış, sağlık vb. sonuçları etkilediği gösterilmiştir. Yönetici tarafından desteklenen çalışanlarda, tükenmişlik, depresif durumlar, sağlık sorunlarının, iş stresinin, işten ayrılma niyeti, meslektan ayrılma niyetinin, iş-aile çatışmasının ve işe alım ve yeniden eğitim maliyetlerinin azaldığı bildirilmektedir.^{7,8}

Çalışma arkadaşı desteği, çalışan ile benzer pozisyonda ve düzeyde olan, birlikte çalıştığı kişilerden gelen işbirliği, empati, kaynak paylaşımı gibi destek faaliyetlerini

açıklamaya yönelik bir kavramdır.⁹ Meslektaşlarından daha fazla sosyal destek alan hemşirelerde tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu, iş-aile çatışması, meslektan ayrılma niyeti daha düşük olmaktadır.¹⁰ Barnet ve ark.¹¹'na göre iş arkadaşlarından izole edilmiş sağlık personeli, psikolojik stres, özellikle depresyon için daha büyük risk altında olabilir. Algılanan arkadaş desteği, yaşam memnuniyeti, güvenlik ve sağlık uyumu, işe katılım, iş tatminini ile pozitif ilişkilidir.¹²

Algılanan örgütsel destek, “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır.¹³ Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerine bağlılıklarına katkıda bulunur ve çalışanlar, kendilerini örgütün refahına ve amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunma zorunluluğunda hissederler.¹⁴ Hemşirelerin örgütsel destek ve psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi konusundaki algıları, olumlu iş davranışları (işe devam, yüksek iş performansı vb.) duygusal ve davranışsal tepkilerini (çalışanların güvenlik ve sağlık uyumu, vatandaşlık davranışları, iş tatmini ve özellikle örgüte duygusal bağlılık) arttırabilir. Örgütsel destek hissindeki azlık, örgütsel bağlılıkta ve iş tatmininde azalmaya, performansın düşmesine, işin yavaşlatılmasına, işe gelmeme ve gecikme, tükenmişlik, depresyon vb. durumlara yol açabilir.^{12,15,16}

Yöneticilerinden, çalışma arkadaşlarından ve örgütten destek gören ve bu alanda çalışma performanslarını geliştiren hemşireler mesleki doyuma ulaşabilir ve dolayısıyla hasta bakımının kalitesini üst düzeylere çıkarabilir. Bu doğrultuda öncelikle hemşirelerin algıladıkları destek düzeylerini ve etkileyen faktörleri incelemek gerektiği düşüncesiyle yapılan çalışmada aşağıdaki sorulara yanıtlar arandı:

1. Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri nedir?
2. Hemşirelerin algıladıkları destek düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Türü

Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler (N=878), örneklemini bu hemşirelerden gönüllülük ve isteklilik ilkeleri doğrultusunda araştırmaya katılmayı kabul eden ve araştırma verilerinin toplandığı sırada hastanede olan hemşireler (n=445) oluşturdu ve %51 oranında katılım sağlandı.

Veri Toplama Araçları

Veriler, "Hemşire Bilgi Formu" ve "Algılanan Destek Ölçeği" ile toplandı.

Hemşire Bilgi Formu

Hemşirelerin yaşı, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, görevi ve görev yaptıkları birime ilişkin bilgilerin sorgulandığı toplam beş sorudan oluşmaktadır.

Algılanan Destek Ölçekleri

Hemşirelerin algıladıkları destek; "Algılanan Yönetici Destek Ölçeği", "Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği" ve "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği" olmak üzere üç alt ölçek ile ölçüldü.

Algılanan Yönetici Destek Ölçeği

Giray ve Şahin¹⁷ tarafından geliştirilen beşli likert tipindeki ölçek 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,94, bu çalışmadaki değeri ise 0,972'dir. Ölçekten alınan yüksek puan desteğin yüksek algılandığını göstermektedir.

Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği

Giray ve Şahin¹⁷ tarafından geliştirilen beşli likert tipindeki ölçek 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,90, bu çalışmadaki değeri ise 0,924'dür. Ölçekten alınan yüksek puan desteğin yüksek algılandığını göstermektedir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Giray ve Şahin¹⁷ tarafından geliştirilen beşli likert tipindeki ölçek 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinalinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,93, bu çalışmadaki değeri ise 0,900'dür. Ölçekten alınan yüksek puan desteğin yüksek algılandığını göstermektedir. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri 08 Mart-15 Mayıs 2016 tarihleri arasında İstanbul'da bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerden toplandı. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere araştırmanın amacı açıklanarak veri toplama formları her birine bir kez doldurmaları için dağıtıldı ve bir hafta sonra bu formlar geri toplandı.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodlarının (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, oran, minimum, maksimum) yanı sıra normal dağılım gösteren nicel verilerin iki grup karşılaştırmalarında Student t Test kullanıldı. Normal dağılım gösteren üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında ise One-way Anova Test ve ikili karşılaştırmalarında Bonferroni test kullanıldı. Değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde de Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı. Ölçek puanları üzerine tanımlayıcı özelliklerin etkilerini incelemek için Lojistik Regresyon Analizi (Backward yöntemi) kullanıldı. Anlamlılık en az $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

Bulgular

Çalışmada yaş ortalamasının $34,97 \pm 8,16$ (Min.=23-Maks.=62) olan hemşirelerin, %42,2'sinin (n=188) kurumda çalışma süresinin 10 yıl ve üzeri, %50,8'inin (n=226) meslekte çalışma süresinin 10 yıl ve üzeri olduğu; %89,9'unun (n=400) yatak başı hemşiresi olarak görev yaptığı ve %53,3'ünün (n=236) serviste çalıştığı belirlendi.

Hemşirelerin algılanan yönetici desteği puan ortalamaları $3,63 \pm 0,96$ (Min.=1-

Maks.=5), algılanan çalışma arkadaşları desteği puan ortalamaları $3,77 \pm 0,71$ (Min.=1-Maks.=5), algılanan örgütsel destek puan ortalamaları $2,71 \pm 0,80$ (Min.=1-Maks.=5)'dir. Hemşireler tarafından algılanan destek düzeyleri incelendiğinde; çalışma arkadaşları desteğinin en yüksek düzeyde algılandığı belirlendi (Tablo 1).

Destek Ölçeklerinden alınan toplam puanlar 1 ile 5 arasında değiştiğinden; puanlar kategorilere bölündüğünde; 1 ile 5 arası değişen puan aralığında, aradaki fark 4 olarak saptanır. Bu farka bakarak <3 ve altı düşük; ≥ 3 ve üzeri yüksek destek olanlar şeklinde sınıflama yapmak gerekir.

Tablo 1. Ölçek puanlarının dağılımı.

	Soru sayısı	Min-Mak (medyan)	Ort±SS	Cronbach's Alpha	Yüksek Destek (≥ 3); n	Yüksek Destek (≥ 3); %
Algılanan yönetici desteği	11	1-5 (3,8)	$3,63 \pm 0,96$	0,972	350	78,7
Algılanan çalışma arkadaşları desteği	9	1-5 (3,9)	$3,77 \pm 0,71$	0,924	401	90,1
Algılanan örgütsel destek	11	1-5 (2,8)	$2,71 \pm 0,80$	0,900	181	40,7

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre algılanan yönetici desteği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p=0,002$; $p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin

Algılanan yönetici desteği ölçeği toplam puanına göre araştırmaya katılan hemşirelerin %21,3 (n=95)'ünün düşük düzeyde %78,7 (n=350)'nin yüksek düzeyde olduğu saptandı. Algılanan çalışma arkadaşları desteği ölçeği toplam puanına göre katılımcıların %9,9 (n=44)'unun düşük düzeyde, %90,1 (n=401)'nin yüksek düzeyde olduğu saptandı. Algılanan örgütsel destek ölçeği toplam puanına göre ise %59,3 (n=264)'ünün düşük düzeyde, %40,7 (n=181)'sinin ise yüksek düzeyde olduğu saptandı. Algılanan örgütsel destek düzeyinin en düşük olduğu belirlendi (Tablo 1).

algılanan yönetici desteği puanları, çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,003$; $p<0,05$). Diğer grupların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$) (Tablo 2).

Tablo 2. Algılanan yönetici desteği puanının tanımlayıcı özelliklere göre değerlendirilmesi

	Algılanan yönetici desteği puanı				İkili değerlendirme, ^b p
	n	Min-Mak (medyan)	Ort±Ss	Test değeri, ^a p	
Kurumda çalışma süresi					
< 1 yıl ¹	31	1,8-5 (4)	$3,88 \pm 0,90$	F:4,937	$p_4 > p_3$
1-5 yıl ²	111	1-5 (3,7)	$3,57 \pm 1,00$	$p:0,002^{**}$	
6-10 yıl ³	115	1-5 (3,6)	$3,38 \pm 1,07$		
≥ 10 yıl ⁴	188	1-5 (3,9)	$3,78 \pm 0,85$		
Meslekte çalışma süresi					
< 1 yıl ¹	15	3-5 (4)	$4,27 \pm 0,66$	F:5,480	$p_1 > p_3$
1-5 yıl ²	100	1-5 (3,7)	$3,58 \pm 0,96$	$p:0,001^{**}$	$p_4 > p_3$
6-10 yıl ³	104	1-5 (3,6)	$3,38 \pm 1,15$		
≥ 10 yıl ⁴	226	1-5 (3,9)	$3,72 \pm 0,85$		
Görev					
Hemşire	400	1-5 (3,8)	$3,60 \pm 0,98$	t:-1,813	
Yönetici hemşire	45	1-5 (4)	$3,84 \pm 0,83$	^c $p:0,075$	
Birim					
Servis ¹	236	1-5 (3,8)	$3,65 \pm 0,92$	F:1,962	
YB ²	130	1-5 (3,8)	$3,51 \pm 1,10$	$p:0,142$	
Ameliyathane ³	79	1,1-5 (4)	$3,77 \pm 0,83$		

^aOneway ANOVA Test, ^bPost Hoc: Bonferroni Test, ^cStudent t Test, ^{**} $p<0,01$, ^{*} $p<0,05$

Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine göre algılanan yönetici desteği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p=0,001$; $p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; meslekte çalışma süresi 10 yıl ve üzeri ($p=0,015$) ile bir yılın altında ($p=0,004$) olan hemşirelerin algılanan yönetici desteği puanları, çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,05$). Diğer grupların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık

saptanmadı ($p>0,05$). Hemşirelerin görevleri ve birimlerine göre algılanan yönetici desteği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 2).

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri, meslekteki çalışma süreleri, görevleri ve birimlerine göre algılanan çalışma arkadaşları desteği puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 3).

Tablo 3. Algılanan çalışma arkadaşları desteği puanının tanımlayıcı özelliklere göre değerlendirilmesi

	Algılanan çalışma arkadaşları desteği puanı			
	n	Min-Mak (medyan)	Ort±SS	Test değeri, ^a p
Kurumda çalışma süresi				
< 1 yıl ¹	31	2,4-5 (3,8)	3,80±0,79	F:0,353
1-5 yıl ²	111	1,1-5 (3,9)	3,74±0,81	$p:0,787$
6-10 yıl ³	115	2-5 (3,8)	3,74±0,70	
≥10 yıl ⁴	188	1-5 (3,9)	3,81±0,66	
Meslekte çalışma süresi				
< 1 yıl ¹	15	3-5 (3,9)	4,10±0,68	F:1,980
1-5 yıl ²	100	1,1-5 (3,9)	3,78±0,78	$p:0,116$
6-10 yıl ³	104	1,4-5 (3,8)	3,66±0,80	
≥10 yıl ⁴	226	1-5 (3,9)	3,79±0,64	
Görev				
Hemşire	400	1-5 (3,9)	3,77±0,74	t:-0,787
Yönetici hemşire	45	2,7-5 (3,8)	3,83±0,47	$p:0,434$
Birim				
Servis ¹	236	1-5 (3,8)	3,74±0,75	F:2,367
YB ²	130	1,4-5 (3,8)	3,74±0,75	$p:0,095$
Ameliyathane ³	79	2,8-5 (3,9)	3,93±0,52	

^aOneway ANOVA Test

^cStudent t Test

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre algılanan örgütsel destek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlendi ($p=0,001$; $p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzeri ($p=0,003$) ile bir yıl ve altında ($p=0,001$) olan hemşirelerin algılanan örgütsel destek puanları, çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,01$). Diğer grupların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin meslekte çalışma sürelerine göre algılanan örgütsel destek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p=0,001$; $p<0,01$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda; meslekte çalışma süresi 10 yıl ve üzeri ($p=0,020$) ile bir yılın altında ($p=0,003$) olan hemşirelerin algılanan

örgütsel destek puanları, çalışma süresi 6-10 yıl olan hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,05$). Meslekte çalışma süresi bir yılın altında olan hemşirelerin algılanan örgütsel destek puanları, çalışma süresi 1-5 yıl olan hemşirelerden de anlamlı düzeyde yüksektir ($p=0,012$; $p<0,05$). Diğer grupların puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin görevlerine göre algılanan örgütsel destek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p=0,001$; $p<0,01$); yönetici hemşirelerin algılanan örgütsel destek puanları, hemşirelerden daha yüksektir. Hemşirelerin birimlerine göre algılanan örgütsel destek puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 4).

Tablo 4. Algılanan örgütsel destek puanının tanımlayıcı özelliklere göre değerlendirilmesi.

	Algılanan örgütsel destek puanı			Test değeri, ^a p	İkili değerlendirme, ^b p
	n	Min-Mak (medyan)	Ort±SS		
Kurumda çalışma süresi					
< 1 yıl ¹	31	1-5 (2,9)	3,04±0,88	F:8,559	$p_1 > p_3$
1-5 yıl ²	111	1-5 (2,8)	2,65±0,86	p:0,001**	$p_4 > p_3$
6-10 yıl ³	115	1-4 (2,6)	2,44±0,72		
≥10 yıl ⁴	188	1-4,6 (2,9)	2,85±0,75		
Meslekte çalışma süresi					
< 1 yıl ¹	15	1-4,6 (3,2)	3,28±0,90	F:6,158	$p_1 > p_2$
1-5 yıl ²	100	1-5 (2,8)	2,60±0,86	p:0,001**	$p_1 > p_3$
6-10 yıl ³	104	1-5 (2,6)	2,52±0,78		$p_4 > p_3$
≥10 yıl ⁴	226	1-4,6 (2,9)	2,80±0,75		
Görev					
Hemşire	400	1-5 (2,7)	2,67±0,79	t:-3,238	
Yönetici hemşire	45	1,1-4,6 (3,2)	3,07±0,82	p:0,001**	
Birim					
Servis ¹	236	1-5 (2,8)	2,74±0,82	F: 1,310	
YB ²	130	1-5 (2,7)	2,61±0,84	p: 0,271	
Ameliyathane ³	79	1,2-4,6 (2,7)	2,77±0,66		

^aOneway ANOVA Test, ^bPost Hoc: Bonferroni Test, ^cStudent t Test, **p<0.01, *p<0.05

Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Algılanan yönetici desteği puanına (≥ 3) tanımlayıcı özelliklerden yaş, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, görev ve birimin etkenleri lojistik regresyon analizine dâhil edildi. Algılanan yönetici desteği puanı (≥ 3) üzerine yaş, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, görev ve birimin etkilerini Backward Lojistik regresyon analizi ile değerlendirdiğimizde; 4. adım sonunda modelin anlamlı bulunduğu ve modelin açıklayıcılık katsayısının (%78,7) iyi düzeyde olduğu görüldü (Tablo 5).

Modelde birim değişkenlerinin etkileri anlamlı bulunurken, görev değişkeninin

anlamlı olmadığı halde modelde kalması dikkat çekici düzeydedir. Birim olarak servis referans alındığında; yoğun bakımdaki hemşirelerin puanlarının ≥ 3 olma oranı 1,848 kat daha düşük iken [ODDs (%95GA): 1,848 (1,113-3,064), $p=0,017$]; ameliyathane hemşirelerinde bu etki anlamlı değil ancak ≥ 3 olma oranı 1,059 kat daha yüksek [ODDs (%95GA): 1,059 (0,543- 2,064), $p=0,867$] olarak saptandı (Tablo 5).

Algılanan örgütsel destek puanına (≥ 3) tanımlayıcı özelliklerden yaş, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, görev ve birimin etkenleri lojistik regresyon analizine dâhil edildi.

Tablo 5. Algılanan yönetici ve örgütsel destek puanlarının üzerine tanımlayıcı özelliklerin etkilerinin lojistik regresyon analizi ile incelenmesi.

Algılanan Yönetici Desteği	p	ODDS	%95 GA	Üst
Görev (yönetici hemşire)	0,083	2,348	0,895	6,157
Birim (servis)	0,035*			
Birim (yoğun bakım)	0,017*	1,848	1,113	3,064
Birim (ameliyathane)	0,867	1,059	0,543	2,064
Algılanan Örgütsel Destek				
Görev (yönetici hemşire)	0,003**	2,878	1,430	5,790
Yaş	0,005**	1,053	1,016	1,092
Meslekteki çalışma süresi	0,014*	1,484	1,083	2,032

*p<0.05

**p<0.01

Algılanan örgütsel destek puanı (≥ 3) üzerine yaş, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, görev ve birimin etkilerini Backward Lojistik regresyon analizi ile

değerlendirdiğimizde; 3.step sonunda modelin anlamlı bulunduğu ve modelin açıklayıcılık katsayısının (%59,3) iyi düzeyde olduğu görüldü (Tablo 5).

Modelde görev, yaş ve meslekte çalışma süresi değişkenlerinin etkileri anlamlı bulunmuştur. Görev olarak hemşireler referans alındığında; yönetici hemşirelerin örgütsel destek puanlarının ≥ 3 olma oranı 2,878 kat daha fazladır [ODDs (%95GA): 2,878 (1,430- 5,790), $p:0,003$]. Hemşirelerin yaşlarındaki bir birimlik artış algılanan örgütsel destek puanının ≥ 3 olma oranını, 1,053 kat arttırmaktadır [ODDs (%95GA): 1,053 (1,016- 1,092), $p:0,005$]. Meslekteki çalışma süresindeki 5 yıllık artış ise algılanan örgütsel destek puanının ≥ 3 olma oranını, 1,484 kat azaltmaktadır [ODDs (%95GA): 1,484 (1,083- 2,032), $p:0,014$] (Tablo 5).

Tartışma

Hemşirelerin algıladıkları destek düzeyleri ve etkileyen faktörlerin incelendiği araştırmada; hemşirelerin algılanan çalışma arkadaşları destek düzeyinin en yüksek, algılanan örgütsel destek düzeyinin en düşük olduğu belirlendi. Çalışma sonucunu destekler şekilde yapılan bir çalışmada, hemşireler arasında meslektaş dayanışmasının ön planda olduğu vurgulanmaktadır.¹⁸ Bu çalışmaya benzer şekilde yapılan bazı çalışmalarda hemşirelerin düşük düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları bulunmuştur.^{19,20} Yavuzer Zan ve Altuntaş'ın çalışmasında,²¹ algılanan örgütsel desteğin orta düzeyde olduğu belirtilmektedir. Algılanan örgütsel destek, emek verilen mesleği temsil gücü olan örgüt tarafından değer verildiğini, çalışanın çalışma koşullarını, çalışanlara uygulanan ödül sistemlerini olumlu şekilde hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır.² Örgütler bazen çalışanların beklentilerini karşılamada başarısız olabilirler ve bu da iş ve organizasyonla ilişkilerini olumsuz yönde etkileyerek güvensizliğe neden olabilir. Güvensizlik ve değer görülmemeye duyguları da düşük düzeyde örgütsel destek algısına yol açabilir.

Bu çalışmada kurumda ve meslekte çalışma süresi bir yıldan az olan hemşirelerin diğer hemşirelere oranla anlamlı şekilde daha yüksek düzeyde yönetici desteği algısına sahip oldukları bulundu. Süpervizör desteği, iş yerindeki sosyal desteğin boyutlarından biri olarak görülmekte olup, bu desteğin çalışanın sağlığı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu

bildirilmektedir. Bu olumlu etkiler arasında; düşük düzeyde depresyon, yorgunluk, daha düşük kan basıncı ve daha az kas-iskelet sistemi hastalıkları ile yüksek düzeyde iş doyumunu ve üretkenlik sayılmaktadır. Ayrıca algılanan süpervizör desteğinin çalışanın güvenlik ve sağlık uyum davranışı üzerinde çok güçlü bir etkiye sahip olduğu vurgulanmaktadır.¹² Bu çalışmanın sonucu mesleğe yeni başlayan hemşirelerin motivasyon düzeyinin yüksek olması ve buna bağlı olarak yöneticilerden algılanan desteğin yüksek hissedilmesi ile açıklanabilir.

Bu çalışmada hemşirelerin kurumda ve meslekte çalışma süreleri, görevleri ile çalıştıkları birimlerin çalışma arkadaşlarından alınan desteği etkilemediği görüldü. Çalışmaya benzer şekilde Vera ve ark.'nın çalışmasında,²² hemşirelerin çalışma deneyiminin ve çalışılan birimin çalışma arkadaşlarından algılanan destek düzeyini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Çalışma arkadaşı desteği, duygusal destek ve kariyer gelişiminin temel kaynağı olarak görülmektedir.^{23,24} Ancak hemşireler yoğun çalışma saatleri arasında çalışma arkadaşları ile etkileşimde bulunamaya-bilirler. Bu nedenle araştırmanın sonucu değişik çalışma birimlerinde farklı ve yoğun çalışma saatleri ile ilişkilendirilebilir.

Bu çalışmada kurumda ve meslekte çalışma süreleri bir yıldan az olan hemşireler ile yönetici pozisyonunda olan hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi puan ortalamaları daha yüksekti. Bu çalışmaya benzer şekilde Gupta ve ark.'nın çalışmasında,¹⁵ hemşirelerin algıladıkları destek ile kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı zayıf pozitif ilişkiler olduğu belirtilmektedir. Öte yandan El Akremi ve ark.,²⁵ hemşireler tarafından algılanan örgütsel destek ile kurumda çalışma süresi arasında ilişki bulunmadığını ifade etmektedir. Örgüt desteği, örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin kalitesini göstermektedir. Kurumdaki elverişli çalışma koşulları, ödüllendirme sisteminin varlığı, eşit ve adil uygulamalar, hemşirelerin kuruma yaptıkları katkıların dikkate alındığını hissetmelerini sağlayarak mutluluklarını ve verimliliklerini artırıcı tutum ve davranışlar sergilemesine

yol açmaktadır.² Yönetici pozisyonunda olan hemşirelerin bu pozisyondan memnun olmaları nedeniyle algıladıkları destek düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Ayrıca örgüt tarafından çalışanların ödüllendirilmesi ve çalışma ortamının koşulları algılanan örgütsel destek düzeyini etkileyebilmektedir. Öte yandan çalışma ve hizmet süresi üç yıldan fazla olan çalışanlarının daha fazla örgütsel destek algıladıkları vurgulanmaktadır.²⁶

Bu çalışmada ameliyathanede çalışan hemşirelerin algıladığı yönetici destek düzeylerinin diğer bölümlerde çalışanlara göre daha yüksekti. Literatürde ameliyathanede çalışan hemşirelerin algıladığı destek düzeylerinin diğer bölümlerde çalışan hemşirelerin destek düzeyleri ile karşılaştırılan çalışmalara rastlanamadı. Bu sonucumuzda ameliyat-hane ekibindeki ast-üst ilişki düzeylerinin etkisinin olabileceği düşünüldü.

Bu çalışmada yönetici hemşireler örgütsel desteği daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Ancak meslekteki çalışma süresi arttıkça hemşireler tarafından algılanan örgütsel destek düzeyi azalmaktadır. Bu çalışmaya benzer şekilde Spence Laschinger ve ark.,²⁷ yönetici hemşirelerin orta düzeyde bir örgütsel destek algısına sahip olduğunu ve hemşirelikte geçirilen deneyim süresinin bu algıyı etkilediğini bulmuştur. Bu çalışmanın aksine Labrague ve ark.'nın Filipin'li hemşirelerle yaptıkları çalışmada,²⁸ algılanan örgütsel destek düzeyi ile çalışma süresi arasında anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek düzeyi bireysel özellikler (yaş, çalışma deneyimi, vb.), kişilik özellikleri (enerjik, sabırsız, vb.) ile çalışma koşulları ve hizmetin karşılığı gibi örgütsel özellikler-den (otonomi, ödüller, iş güvenliği, ücret, saygı, vb.) etkilenebilmektedir.²⁷ Düşük düzeyde algılanan örgütsel destek çalışanların tutumlarını (iş doyumunu, örgütsel bağlılık), performansını (kişisel başarı, çaba ve bakımın kalitesi) ve sağlık sonuçlarını (fiziksel semptomlar, enerji düzeyi ve duygusal tükenme) olumsuz yönde etkileyebilmektedir.²⁷ Bu nedenle özellikle sağlık bakımı ekibinin anahtar üyesi olan

hemşirelerde algılanan örgütsel destek düzeyini yüksek düzeyde tutmaya yönelik olarak kurumsal ve politik düzenlemeler yapılmalıdır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın tek merkezde yapılması ve algılanan destek düzeylerinin sadece sosyo-demografik özellikler açısından değerlendirilmesi araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Sonuç

Araştırmanın sonucunda, hemşireler tarafından algılanan yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin yüksek düzeyde, örgütsel destek düzeyinin düşük düzeyde olduğu belirlendi. Kurumda ve meslekte çalışma süresinin algılanan yönetici ve örgütsel destek düzeylerini etkilediği, hemşirelerin yaptığı görev türünün ise örgütsel destek algılarını etkilediği görüldü. Ayrıca ameliyathanede çalışan hemşirelerin yönetici destek algısının diğer bölümlerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek düzeyde olduğu; yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin örgütsel destek algısının daha yüksek olduğu, meslekte çalışma süresi arttıkça örgütsel destek algısının azaldığı bulundu. Bu sonuçlara göre; hemşirelerin örgütsel destek algısının düşük olmasının nedenleri araştırılarak bu nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik kurumsal ve mesleki boyutta çeşitli düzenlemelerin yapılması önerilebilir. Meslekte çalışma süresi artan hemşireler ödüllendirmeler, terfiler, vb. motive edici uygulamalar ve yasal düzenlemeler (örneğin; meslekte yıpranma yılı, vb.) yapılarak örgütsel destek algıları yükseltilmeye çalışılabilir.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma süresince İnsan Hakları Helsinki Deklarasyonu'na sadık kalındı. Araştırma verilerinin toplandığı hastanenin başhekimliğinden ve hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden çalışmanın amaç ve kapsamını içeren bir bilgi formu ile başvurularak yazılı izin alındı. İlgili üniversitenin Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan yazılı izin alındı (18.11.2015-Karar no:554).

Bilgilendirilmiş Onam

Örnekleme oluşturan hemşirelere çalışmanın amaç ve yararları açıklanarak araştırmaya katılmaya isteklilik, gönüllülük ilkesine özen gösterilerek bilgilendirilmiş onamları alındı.

Yazar Katkıları

Konsept: B.T., Ş.P., Dizayn: B.T., Ş.P., Veri Toplama veya İşleme: Ş.P., Analiz veya Yorumlama: Ş.P., B.T., Literatür Arama: B.T., Ş.P., Yazan: B.T., Ş.P.

Teşekkürler

Çalışmamıza katılarak destek veren tüm hemşirelere teşekkür ederiz.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarların herhangi bir çıkara dayalı ilişkisi yoktur.

Araştırma Desteği

Çalışmayı maddi olarak destekleyen kişi/kuruluş yoktur.

Beyanlar

Bu çalışma, 1-3 Kasım 2019 tarihinde, Gaziantep'te düzenlenen I. Uluslararası Hemşirelik Bakımı ve Araştırma (INCARE) Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Kaynaklar

1. Sodeify R, Vanaki Z, Mohammadi E. Nurses' Experiences of Perceived Support and Their Contributing Factors: A Qualitative Content Analysis. *Iran J Nurs Midwifery Res.* 2013;18(3):191-197.
2. Fındıklı Afacan M. Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi.* 2014;25(77):136-157.
3. Yıldız Bağdoğan S. Algılanan örgütsel destek, psikolojik iyi oluş ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *The Journal of Industrial Relations & Human Resources.* 2018;20(3):5-20.
4. Babin BJ, Boles JS. The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing.* 1996;72(1):57-75.
5. Eisenberger R, Stinglhamber F, Vandenberghe C, Sucharski I L, Rhoades L. Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology.* 2002;87(3):565-573.
6. Emhan A, Kula S, Töngür A. Analysis of relationship among manager support, organizational commitment, organizational performance, and burnout with structural equation model: the case of government sector. *Hacettepe University Journal of Economics and Administrative Science.* 2013;31(1):53-69.
7. Abou Hashish EA. Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics.* 2017;24(2):151-166.

8. Hämmig O. Health and well-being at work: the key role of supervisor support. *SSM-Population Health.* 2017;3:393-402.
9. Liaw YJ, Chi NW, Chuang A. Examining the mechanisms linking transformational leadership, employee customer orientation, and service performance: the mediating roles of perceived supervisor and coworker support. *Journal of Business and Psychology.* 2010;25(3):477-492.
10. Aripooran S. Compassion fatigue and burnout in Iranian nurses: the role of perceived social support. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research.* 2014;19(3):279.
11. Barnett MD, Martin KJ, Garza CJ. Satisfaction with work-family balance mediates the relationship between workplace social support and depression among hospice nurses. *Journal of Nursing Scholarship.* 2018;1-8.
12. Puaha LN, Ong LD, Chong WY. The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and perceived co-worker support on safety and health compliance. *JOSE.* 2016;22(3):333-339.
13. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology.* 1986;71(3):500-507.
14. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology.* 2002;87(4):698.
15. Gupta V, Agarwal UA, Khatri N. The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing.* 2016;72(11):2806-2817.
16. Cowin LS, Moroney R. Modelling job support, job fit, job role and job satisfaction for school of nursing sessional academic staff. *BMC Nursing.* 2018;17:22.
17. Giray MD, Sahin DN. Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları.* 2012;15(30):1.
18. Çetinkaya Ulusoy E, Ecevit Alpar Ş. Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. *F.N. Hem. Derg.* 2013;21(3):154-163.
19. Labrague LJ, McEnroe Petite DM, Leocadio MC, Van Bogaert P, Tsaras K. Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nurs Forum.* 2018;53:339-347.
20. Robaee N, Atashzadeh-Shoorideh F, Ashktorab T, Baghestani A, Barkhordari-Sharifabad M. Perceived organizational support and moral distress among nurses. *BMC Nursing.* 2018;17(2):1-7.
21. Yavuzer Zan S, Altuntaş S. The effect of nurses' perceptions of organizational support on organizational cynicism. *DEUHFED.* 2019;12(2):100-106.
22. Vera M, Martinez IM, Lorente L, Chambel MJ. The role of co-worker and supervisor support in the relationship between job autonomy and work engagement among portuguese nurses: a multilevel study. *Soc Indic Res.* 2016;126:1143-1156.
23. Blanco-Donoso LM, Moreno-Jiménez B, Pereira G, Garrosa E. Effects of co-worker and supervisor support on nurses' energy and motivation through role ambiguity and psychological flexibility. *The Spanish Journal of Psychology* 2019;22:e25.
24. Tran KT, Nguyen PV, Dang TTU, Ton TNB. The impacts of the high-quality workplace relationships on job performance: a perspective on staff nurses in Vietnam. *Behav. Sci.* 2018;8:109;1-21.
25. El Akremi A, Colaianni G, Portoghese I, Galletta M, Battistelli A. How organizational support impacts affective commitment and turnover among italian nurses: a multilevel mediation model. *The International Journal of Human Resource Management.* 2014;25(9):1185-1207.
26. Erkol H. Ortaöğretim öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel desteğin bireysel özelliklerine göre incelenmesi. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi.* 2015;3(1):1-17.
27. Spence Laschinger HK, Nancy P, Julia C, Joan A. Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics.* 2006;24(1):20-29.
28. Labrague LJ, McEnroe Petite DM, Leocadio M, Van Bogaert P, Tsaras K. Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. *Nurs Forum.* 2018;53:339-347.