

Araştırma Makalesi

Hemşirelerin Sosyal Baskınlık Yönelimleri ve Örgütsel Güvenle İlişkisi

Relationship between Nurses' Social Dominance Orientation and Organizational Trust

Ali KAPLAN^a, Adalet KUTLU^b

^aÖğr. Gör. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Hastanesi, Çanakkale, Türkiye

^bDoç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Manisa, Türkiye

Geliş tarihi/Date of receipt: 14/08/2024

Kabul tarihi/ Date of acceptance: 04/07/2025

ÖZ

Amaç: Bu çalışma hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek amacıyla yapıldı.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini bir devlet hastanesinde çalışan 219 hemşire oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak; Sosyodemografik Bilgiler Formu, Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (SBYÖ) ve Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, Ki-kare, Mann Whitney U ve Spearman korelasyon testlerinden faydalanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 36,2±7,71 iken %83,1'inin kadın, %69,4'ünün evli, %55,2'si lisans mezunu, %37,4'ü servis hemşiresi, %51,1'inin 15 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu bulundu. Hemşirelerin SBYÖ puan ortalaması 50,18±16,91 olarak bulundu. Hemşirelerin ÖGÖ alt boyut puan ortalamaları ise; yöneticiye güven 3,96±1,08; kuruma güven 3,25±1,15; çalışma arkadaşlarına güven ortalaması ise 4,54±0,84 olarak belirlendi. Sosyal baskınlık yönelimi ile yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, kuruma güven ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulundu ($r=0,151$, $p<0,05$).

Sonuç: Araştırmaya katılan hemşirelerin, orta düzeyde sosyal baskınlık yönelimi ve örgütsel güvene sahip oldukları; en fazla çalışma arkadaşlarına en az kuruma güvendikleri saptandı. Hemşirelerin kuruma olan güveninin artırılmasında yöneticilerin sosyal baskınlık yönelimlerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Güven, Organizasyon, Yönetim

ABSTRACT

Objective: This study aimed to determine the social dominance orientations and organizational trust levels of nurses.

Methods: This study, descriptive and cross-sectional, included 219 nurses. Data were collected using a Sociodemographic Information Form, the Social Dominance Orientation Scale (SDO), and the Organizational Trust Scale (OTS). Statistical analyses involved descriptive statistics, Chi-square, Mann-Whitney U, and Spearman correlation tests.

Results: The average age of the participating nurses were 36.2±7.71 years; 83.1% female, 69.4% married, 55.2% bachelor's degree, 37.4% ward nurses, and 51.1% had 15 or more years of professional experience. The average SDO score was 50.18±16.91. The mean scores for the OTS sub-dimensions were: trust in the manager 3.96±1.08, trust in the institution 3.25±1.15, and trust in colleagues 4.54±0.84. Social dominance orientation showed no significant relationship with trust in the manager or colleagues, but a positive relationship with trust in the institution ($r=0.151$, $p<0.05$) was observed.

Conclusion: The nurses who participated in the study exhibited moderate levels of social dominance orientation and organizational trust. It was found that they trusted their colleagues the most and the institution the least. To enhance nurses' trust in the institution, managers' social dominance orientations should be taken into consideration.

Keywords: Administration, Nursing, Organization, Trust

ORCID IDs: AK:0000-0002-6019-6178, AK:0000-0003-4417-5657

Sorumlu yazar/Corresponding author: Öğr. Gör. Dr. Ali KAPLAN, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Hastanesi, Çanakkale, Türkiye

e-posta/e-mail: alikaplan@comu.edu.tr

Atıf/Citation: Kaplan A, Kutlu A. (2025). Hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ve örgütsel güvenle ilişkisi. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 8 (2), 166-176. doi:10.54189/hbd.1532813

GİRİŞ

Sosyal Baskınlık Kuramı (SBK), gruplar arası çatışma, grup baskınlığı, hiyerarşide eşitsizliği sağlamak gibi konuları ele alan birçok kuramın birleştirildiği bir sentez kuramıdır (Toper, 2016). Sosyal Baskınlık Yönelimi (SBY) ilk olarak Sidanius ve Pratto (2001) tarafından ortaya konan SBK'nın bir parçası olup, kuramın merkezinde yer alan, ölçülebilir temel bileşenidir ve bireyin tutumsal yönünü ifade eder (Berry, 2023; Sidanius ve Pratto, 2001). Bu yönetime sahip kişilerin, hiyerarşiyi daha çok istedikleri ve eşitsizlikleri destekledikleri düşünülmektedir (Aiello vd., 2018; Tesi vd., 2023). SBY, gruplar arası çatışmaya daha geniş bir perspektiften bakar ve temelinde gruba dayalı sosyal hiyerarşiyi oluşturma arzusunun yattığını söyler. Bunun için meşrulaştırıcı mitleri kurum kültürüne çeviren baskın gruplar, kendi aralarında ayrımcılık, kayırmacılık gibi davranışları kurumsallaştırmaya çalışırlar (Pratto vd., 2006). Bireylerin benzer SBY seviyelerine sahip organizasyon ve kişilerle çalışma eğilimi içerisinde oldukları bilinirken; hiyerarşiyi kuvvetlendirmek isteyen organizasyonların da yüksek SBY'li bireyleri yönetici olarak tercih ettikleri görülmektedir (Aiello vd., 2013).

Örgütsel güven; kişi, grup veya örgütün, karşılıklı ilişki içinde bulunduğu diğer kişi veya gruplara doğru kararlar alması ve etik ilkelere dayalı tutumlar sergilenmesine ilişkin beklentileri olarak tanımlanır. Güven, birey ve örgüt düzeyinde gerçekleşse de kişiye güven ve örgüte güven birbirlerinden farklı kavramlar olarak yer almaktadır (Halıcı vd., 2015). Örgütsel güven zamanla kazanılan bir tutum olup örgütsel bağlılığa pozitif etkileri olduğu bilinmektedir ki; bir örgütün amaç ve hedeflerine giden yol ancak bağlılıkla mümkün olmaktadır (Dahmardeh ve Nastiezaie, 2019; Karabetyan, 2020; Loes ve Tobin, 2020). Örgütsel güven; örgüte, yöneticiye ve bireylerarası güven olarak genellikle üç boyutta incelenmektedir (Akgündüz vd., 2016). Ancak, en başta yöneticinin örgütü temsil ettiği düşünüldüğünden, yöneticiye güveni örgütün tamamına duyulan güvene genelleyen görüşler de yer almaktadır (Tlaiss ve Elamin, 2015).

Hastaneler, organizasyonel olarak matriks yönetim yapılarıyla multidisipliner çalışmanın hizmete dönüştüğü katı hiyerarşilerden oluşmaktadır (Uyar ve Çiftçi Kırac, 2023). Bu karmaşık iş süreçlerinde kuruma duyulan güvenin sağlık çalışanlarının iş tatminini doğrudan etkileyeceği düşünüldüğünde; hemşireler açısından da örgütsel güven ortamının sağlanması kıymetli olacaktır ve dolayısıyla hemşire yöneticilerin güven ortamını sağlaması önem arz etmektedir (Erdal ve Altındağ, 2020).

Yöneticilerin otoriter, etik olmayan tutumlar sergilediği örgütlerde örgütsel güvenden söz edebilmek zorlaşır. Araştırmalar, bir yöneticinin güven ortamını sağlayabilmesi için; tutarlı, açık iletişim kurabilen, problem çözebilen, katılımcı yönetimi benimseyen özelliklere sahip olmaları gerektiğini göstermektedir (Malkamäki vd., 2021). Bunun aksine, sosyal baskınlığı yüksek bireylerin daha iyi iş, eğitim, otorite gibi olanaklara sahip olmakla beraber daha güçlü sosyal rolleri tercih ettikleri bilinmektedir (Ho vd., 2015). Bu bireyler, hiyerarşik yapılarda daha üstlerde yer almakta ve yönetimde en güçlü bireyler olduğu savunulmaktadır (Parker, 2022). Araştırmalar, SBY'si yüksek kimselerin kişisel çıkarlarını ön planda tutarak, kişilere etik olmayan güç kaynakları kullandıklarını ve daha az empati eğilimi gösterdiklerini bildirmektedir (Milfont ve Sibley, 2014; Sidanius vd., 2013).

Sonuç olarak, örgütsel güvenin oluşmasına katkı sağlayacak yönetici ve yönetici adayı hemşirelerin SBY gibi tutumları dikkate alınmalı ve tanımlanmalıdır. Sınırlı sayıda araştırma, örgütsel davranış alanında bireylerin sosyal baskınlık yönelimlerini incelemiştir (Aiello vd., 2013). Çeşitli meslek üyelerinin sosyal baskınlık yönelimini inceleyen bazı çalışmalar bulunsun da literatürde hemşirelik alanında bir örneğe rastlanılmamıştır. Bu çalışmada; hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ve örgütsel güven düzeylerini belirlemek ve ikisi arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Araştırma Soruları

1. Hemşirelerde sosyal baskınlık yönelimi (SBYÖ) ve örgütsel güven (yöneticiye, kuruma, meslektaş) düzeyleri nedir?
2. Hemşirelerde SBYÖ ile örgütsel güvenin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Hemşirelerde SBYÖ ve örgütsel güven puanları hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?

YÖNTEM**Araştırmanın Tipi**

Bu araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı bir devlet hastanesinde görev yapan toplam 298 hemşire oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü G*POWER 3.1 istatistik programı kullanılarak hesaplanmıştır. Orta etki büyüklüğü (0,3), 0,05 anlamlılık düzeyi ve %95 güç temel alınarak gerekli örneklem büyüklüğü 109 olarak belirlenmiştir (Cohen, 2013).

Dahil Edilme Kriterleri:

- Araştırmanın uygulandığı tarihlerde hastanede aktif olarak görev yapan hemşireler.
- Çalışmaya katılmayı gönüllü kabul eden hemşireler.

Dahil Edilmeme (Kapsam Dışı) Kriterleri:

- Poliklinik, tanı-teşhis ünitelerinde ve idari alanlarda bireysel çalışan hemşireler (n= 20).
- Çalışmanın yapıldığı tarih aralığında resmi izin, doğum izni veya raporlu olan hemşireler (n=59).

Bu kriterler doğrultusunda, evrenden toplamda 79 hemşirenin (20'si alan dışı görevlerden, 59'u izin/raporlu durumundan) çalışmaya dahil edilmemesi sonucunda, çalışmaya katılmayı gönüllü kabul eden 219 hemşire örnekleme oluşturmuştur. Böylece evren cevaplanma oranı %73,4'tür.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, 10 Mart-15 Mayıs 2018 tarihleri arasında kurumda görev yapan hemşirelerden yüz yüze görüşme yöntemiyle anket aracılığıyla toplandı. Araştırmada kullanılan anket; Sosyodemografik Bilgiler Formu, Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (SBYÖ) ve Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Sosyodemografik Bilgiler Formu: Araştırmacı tarafından belirlenen hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki çalışma yılı, kurumda çalışma yılı ve birimde çalışma yılını sorgulayan sorulardan oluşmaktadır.

Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği (SBYÖ): Sidanius ve arkadaşları (1994) tarafından geliştirilmiş; Karaçanta (2002) tarafından Türkçe'ye kazandırılmıştır (Karaçanta, 2002). Ölçek "çok yanlış" (1) ile "çok doğru" (7) arasında değişen 7'li Likert tipi, 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte; 2., 4., 7., 9., 10., 12., 14. ve 15. maddeler tersine çevrilerek puanlanmaktadır ve ölçekten alınacak en düşük puan 16 ve en yüksek puan 112'dir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması sosyal baskınlık yöneliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek uyarlama çalışması sonucunda ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,85 saptanmıştır. Bu çalışmada, SBYÖ iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa katsayısı 0,84 bulunmuştur.

Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ): Yücel (2006) tarafından geliştirilmiş, Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından hemşirelere uyarlanmıştır (Altuntaş ve Baykal, 2010). Ölçek "kesinlikle katılmıyorum" (1) ile "kesinlikle katılıyorum" (7) arasında değişen 7'li Likert tipi, 43 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ölçeğin yöneticiye güven alt boyutunun 0,97, kuruma güven alt boyutunun 0,94, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutu Cronbach alfa katsayısı 0,96 olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa katsayıları; yöneticiye güvende 0,97, kuruma güvende 0,95 ve çalışma arkadaşlarına güven boyutunda ise 0,93 olarak hesaplandı. Toplamda örgütsel güven ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa katsayısı 0,96 olarak bulundu. Alt boyutların her birinden elde edilen ortalama puan 4 ve üzerine çıktıkça güven düzeyinin yükseldiği, ortalama puanın 3 ve altına inmesi durumunda ise güven düzeyinin düştüğü şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurul izni (Protokol no:20478486-050.04.04; 2017), İzmir İl Sağlık Müdürlüğü Ar-Ge Kurul İzni ve ilgili hastaneden yazılı izinler alındı. Veriler, araştırmacı tarafından, veri formu doldurmayı kabul eden hemşirelere gerekli açıklamalar yapıp, "Gönüllü Olur Bildirim Formu" doldurtularak alınmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 21.0 programında değerlendirilmiştir. Sosyodemografik verilerin analizinde; sayı-yüzde, ortalama ve standart sapma; ölçeklerin alt boyut ortalama ve standart sapmaları hesaplandı. Ölçeklerin Cronbach alfa değerlerine bakıldı, iki ölçeğin puanları arasında Spearman Korelasyon analizi yapıldı. Ölçek puanlarıyla hemşirelerin sosyodemografik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Ki-kare, Mann Whitney U testleri kullanıldı. Anlamli çıkan verilerde ileri Post hoc analizi yapıldı.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamasının $36,2 \pm 7,71$; %83,1'inin (n=182) kadın, %69,4'ünün (n=152) evli, %55,2'si (n=121) lisans mezunu ve %37,4'ünün (n=82) servis hemşireliği yaptığı görüldü. Çalışma yılında ise %51,1'inin (n=112) 15 yıl ve üstü hemşirelik yaptığı belirlendi. Hemşirelerin mesleki deneyimleri değerlendirildiğinde, çalışma yıl ortalamasının $14,72 \pm 8,60$; kurumda çalışılan yıl ortalamasının $5,34 \pm 6,10$; birimde çalışma yıl ortalamasının $4,18 \pm 4,79$ olduğu saptandı (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo-demografik Özellikleri (N=219)

Değişkenler	n	%
Yaş (Ort:36,2±7,71; Min:18; Maks:58)		
36 ve altı	101	46,1
36 üstü	118	53,9
Cinsiyet		
Kadın	182	83,1
Erkek	37	16,9
Medeni Durum		
Bekâr	67	30,6
Evli	152	69,4
Eğitim Durumu		
Lise	26	11,9
Ön lisans	48	21,9
Lisans	121	55,2
Lisansüstü	24	11,0
Çalıştığı Pozisyon		
Servis Hemşiresi	82	37,4
Yoğun Bakım Hemşiresi	68	31,1
Acil Hemşiresi	41	18,7
Yönetici Hemşire	28	12,8
Çalışma Yılı		
15 yıl altı	107	48,9
15 yıl ve üstü	112	51,1

Tablo 2’de katılımcı hemşirelerin SBYÖ ve ÖGÖ alt boyutlarında aldıkları puan ortalamaları, minimum ve maksimum değerleri verildi. Hemşireler SBY ölçeğinden ortalama 50,18±16,91 puan (min-max:16-102) aldılar. Hemşirelerin ÖGÖ’nün yöneticiye güven alt boyutunda 3,96±1,08; kuruma güvende 3,25±1,15; çalışma arkadaşlarına güvende ise 4,54±0,84 ortalama puan aldıkları görüldü.

Tablo 2. Hemşirelerin SBYÖ ve ÖGÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları (N=219)

Ölçekler	Ort±SS	Min	Maks
*SBYÖ	50,18±16,91	16	102
**ÖGÖ			
Yöneticiye güven	3,96±1,08	1,05	6
Kuruma güven	3,25±1,15	1	5,82
Çalışma arkadaşlarına güven	4,54±0,84	1,30	6

*SBYÖ: Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği, **ÖGÖ: Örgütsel Güven Ölçeği

Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetleri ile SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; erkek hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi puan ortalamaları ile kadınların sosyal baskınlık yönelimi puan ortalamaları arasında anlamlı fark görüldü ($p<0,05$). Erkek hemşirelerin örgütsel güven alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güvende kadınlara oranla anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$). Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; bekar hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi puan ortalamaları ile evli hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimi puan ortalamaları arasında anlamlı fark görüldü ($p<0,05$). Bekar hemşirelerin örgütsel güven alt boyutları olan; yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güvende evli hemşirelere oranla anlamlı bir fark bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim düzeyi ile ÖGÖ’nün yöneticiye güven boyutunda anlamlı fark saptandı ($p<0,05$). Yapılan post hoc analizi sonucunda farkın ön lisans düzeyinde olan hemşirelerin puan ortalamalarından kaynaklandığı belirlendi. Hemşirelerin çalışma yılı ortalamaları ile SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir bulgu görülmüdü. Hemşirelerin çalıştığı pozisyonlara göre SBYÖ ve ÖGÖ puan ortalamalarının kıyasında SBYÖ ve ÖGÖ’nün yöneticiye güven, kuruma güven boyutlarında anlamlı farklar saptandı ($p<0,01$) (Tablo 3).

Tablo 3. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ile SBYÖ ve ÖGÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Değişkenler	SBYÖ Ort±SS	ÖGÖ		
		Yöneticiye Güven Puan Ort±SS	Kuruma Güven Puan Ort±SS	Çalışma Arkadaşlarına Güven Ort±SS
Cinsiyet				
Kadın	48,18±15,21	3,98±1,06	3,22±1,13	4,60±0,77
Erkek	60,02±21,20	3,81±1,18	3,38±1,27	4,27±1,11
z	-3,235	-,695	-,689	-1,485
p	,001	0,487	,491	,137
Medeni Durum				
Bekar	55,17±17,34	4,06±1,09	3,32±1,20	4,56±,69
Evli	47,98±16,30	3,91±1,08	3,21±1,13	4,53±,90
z	-2,772	-1,109	-,750	-,205
p	,006	,268	,453	,837
Eğitim Düzeyi				
Lise (a)	54,69±17,77	4,16±1,07	3,44±1,40	4,74±,64
Ön lisans (b)	51,02±17,08	3,58±1,09	2,95±1,04	4,42±,89
Lisans (c)	49,09±16,88	4,02±1,04	3,26±1,11	4,54±,85
Lisansüstü (d)	49,12±15,94	4,16±1,15	3,54±1,23	4,56±,88
x ²	2,247	8,507	5,359	1,977
p	,523	,037	,147	,577
Posthoc		a=d>c>b		
Çalışma Yılı				
15 yıl altı	52,52±18,57	3,96±1,04	3,25±1,15	4,51±0,81
15 yıl ve üstü	47,95±14,91	3,95±1,12	3,24±1,17	4,57±0,87
z	-1,751	-,027	-,032	-,599
p	,080	,979	,974	,549
Çalışılan Pozisyon				
Servis (a)	51,13±16,79	3,73±1,21	2,93±1,08	4,53±0,80
Yoğun bakım (b)	46,26±15,52	3,93±1,03	2,88±1,06	4,52±0,78
Acil (c)	59,19±17,92	3,99±0,79	3,94±1,03	4,34±1,01
Yönetici (d)	43,75±13,53	4,61±0,93	4,05±0,93	4,94±0,74
x ²	17,721	13,328	41,357	6,030
p	,001	,004	,000	,110
Post hoc	c>a>b>d	d>c>b>a	d>c>a>b	

x²: Kruskal-Wallis Testi, z: Mann Whitney U Testi, SBYÖ: Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği, ÖGÖ: Örgütsel Güven Ölçeği

Korelasyon analizi sonucunda; SBYÖ ile yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmezken, kuruma güven ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görüldü ($r=0,151$, $p<0,05$). Hemşirelerin yaşları ile sosyal baskınlık yönelimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulundu ($r=-0,172$, $p<0,05$). Ancak yaş ile örgütsel güven boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmadı ($p>0,05$). Hemşirelerin mesleki özelliklerinden çalıştığı yıl ile sosyal baskınlık yönelimleri arasında negatif yönde zayıf anlamlı ilişki görülürken ($r=-0,200$, $p<0,01$), örgütsel güvenin alt boyutlarıyla bir ilişki saptanmadı (Tablo 4).

Tablo 4. Hemşirelerin SBYÖ ve ÖGÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları ile Bireysel ve Mesleki Özellikleri Arasındaki İlişki

	SBYÖ***		Yaş		Çalıştığı Yıl		Kurumdaki Yıl		Birimdeki Yıl	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
SBYÖ***	1,00	-	-0,172*	0,011	-0,200**	0,003	0,033	0,630	0,008	0,904
ÖGÖ****										
Yöneticiye güven	0,022	0,741	0,029	0,671	-0,028	0,677	-0,133*	0,049	-0,005	0,939
Kuruma güven	0,151*	0,025	0,000	0,996	-0,030	0,662	-0,111	0,101	-0,038	0,577
Çalışma arkadaşlarına güven	-0,105	0,123	0,077	0,258	0,071	0,293	-0,063	0,354	0,037	0,582

*p<0,05, **p<0,01, ***SBYÖ: Sosyal Baskınlık Yönelimi Ölçeği, ****ÖGÖ: Örgütsel Güven Ölçeği

TARTIŞMA

Örgütsel güven, hemşire-yönetici-kurum iletişiminin temelini oluştururken, sunulan hizmetin kalitesini, verimliliğini de etkilemektedir. Daha yüksek örgütsel güven, hemşireler arasında iş memnuniyetini, üretkenliği ve performansı artırırken; ayrıca, kuruluş içinde iş birliği ve etkili iletişimi teşvik eder (Ahmed Sadek vd., 2022; Atalla ve Abdelaal, 2019; Yoo vd., 2019). Hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel güven düzeylerinin orta-yüksek düzeyde olduğu çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Altuntaş ve Baykal, 2010; Atalla ve Abdelaal, 2019; Loes ve Tobin, 2020). Türkiye’de yapılan güncel araştırmalarda hemşirelerin yöneticilerine orta düzeyde güvendiklerini saptayan çalışmalar mevcuttur (Çiriş Yıldız ve Yıldırım, 2021; Türe Yılmaz vd., 2019; Yılmaz vd., 2022). Bu araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri orta düzeyde bulunurken; alt boyutlarda, en çok çalışma arkadaşlarına, en az ise kuruma güven duydukları saptanmıştır. Türkiye’de gerçekleştirilen yakın zamanlı bir araştırmada benzer bulgular yer almaktadır (Karabağ ve Kutlu, 2024). Araştırmalar, hemşirelerin ekiplerine ve yöneticilerine olan güvenleri ile örgütsel bağlılıkları arasında önemli pozitif ilişki olduğunu göstermektedir (Akgerman ve Sönmez, 2020; Kim vd., 2016; Mullarkey vd., 2011). Bu noktada, hemşire iş gücünün bağlılığının sağlanması, devir hızı ve personel yetersizlikleri gibi saha problemlerinin önlenmesi açısından yöneticilerin örgütsel güveni dikkate alması gerekmektedir.

Hemşirelerin kuruma olan güvenini etkileyen faktörler arasında; örgütsel etik ve istikrarın sürdürülmesinin önemli olduğu bilinmektedir (Pedroso Juliani vd., 2020). Çağatay ve Arslan (2020)’ın bir şehir hastanesinde yürüttüğü çalışmada ise; yöneticilerin fikirlerini kabul ettirmek için çalışanlara baskı yaptığı ve problemleri çözmede tek başına otorite kullandıklarını ortaya çıkarmıştır. Bir başka çalışma ise, hemşirelerin güven düzeylerinin düşük olmasından kaynaklı, ihbarcı davranışlar sergilediklerini göstermiştir (Çağatay ve Arslan, 2020; Işık vd., 2021). Bu açıdan, hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimlerinin incelenmesi; otorite kurma, eşitsizlik yaratma gibi olumsuz örgütsel davranışları açıklayabileceği düşünülebilir. Bu araştırmada, hemşirelerin sosyal baskınlık yöneliminin orta düzeye yakın olduğu saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi arttıkça eşitlikçi dünya görüşünün de arttığı gözlemlenmektedir (Coenders ve Scheepers, 2003). Bu araştırmada, eğitim seviyesi ile anlamlı fark olmasa da eğitim seviyesi arttıkça SBYÖ puan ortalamalarının düştüğü görülmüştür. Hasta ve Karaçanta (2017)’nın üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada da sosyal baskınlık yönelim düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur (Hasta ve Karaçanta, 2017).

1954 yılında yürürlüğe giren Hemşirelik Kanunu’nda 2007 yılındaki değişiklikle beraber erkeklere de hemşire olma hakkı tanınmış, böylece hemşirelikte cinsiyet ayrımı ortadan kalkmıştır (Resmî Gazete. Sayı: 26510. 02.05.2007 tarih ve 5634 nolu Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun). Günümüzde, hemşirelik mesleğine yönelik; düşük beceri, sosyal statü, maaş, akademik düzey, giriş şartları ve az otonomiye sahip olması gibi eleştiriler devam etmektedir. Bu eleştirilerin temelinde mesleğe halen kadınların egemen olması öne sürülmekte, cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması olumlu yönde bir imaj çalışması olarak düşünülmektedir. Bu çalışmada, erkek hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimlerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu belirlenirken sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıydı. Benzer şekilde; birçok çalışma erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek sosyal baskınlık yönelimine sahip olduğunu göstermektedir (Milfont ve Sibley, 2016; Okumuşoğlu, 2017; Toper, 2016). Çalışmamızda da görüldüğü gibi erkek hemşirelerin daha yüksek sosyal baskınlık içerisinde olmaları gelecekte hiyerarşide yükselme eğilimi içinde olacaklarını düşündürülebilir. Bunların ışığında, ilerleyen yıllarda baskınlığı yüksek erkek hemşirelerin yönetim pozisyonlarında daha çok yer alması, eşitsizliklerin artması, hemşirelik grubunun daha baskınlaşması gibi olası sonuçlar sosyal baskınlık kuramına dayandırılarak öngörülebilmektedir.

Hemşirelerin SBYÖ puanları ile sosyodemografik özellikleri arasında bazı ilişkiler görülmüştür. Çalışılan pozisyona göre sosyal baskınlık yönelim düzeyleri anlamlı farklılık gösterirken en düşük SBYÖ puanı yönetici hemşirelerde görülmüştür. Sosyal baskınlık yönelimi yüksek bireylerin hiyerarşik yapılarda daha üstlerde olma eğilimi gösterdikleri bilinmekte olup (Ho vd., 2015), bu çalışmada yönetici hemşirelerin çalışanlardan daha az SBY eğilimine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu bulgu, yönetici konumundaki hemşirelerin, sağlık hizmet kalitesinin sağlanabilmesi için ekip içi dayanışmayı daha çok önceliklendirmeleri ve mesleki etik ve örgüt kültürü etkileşimi sonucunda daha düşük sosyal baskınlık yönelimi sergilemeleri şeklinde açıklanabilir. Ayrıca, hemşirelikteki liderlik anlayışının geleneksel hiyerarşik güç ilişkilerinden ziyade, rol model olma ve çalışanların güçlendirilmesi üzerine inşa edilmesi de yönetici hemşirelerde gözlemlenen düşük SBY düzeylerini açıklayıcı bir etmen olarak değerlendirilebilir. Hemşirelerin yaşları ile SBY arasında negatif yönde anlamlı ilişki görülürken, çalışma yılları ile arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulundu. Ülkemizde SBY ile yapılan mesleki çalışmalarda; çalışma yılına ilişkin bir kıyaslamaya gidilmemiştir. Yaş arttıkça sosyal baskınlığın azaldığı yönünde çalışma bulguları mevcuttur (Özkan, 2014). Dolayısıyla, bireylerin yaşlarıyla beraber mesleki çalışma yılları da arttıkça daha eşitlikçi dünya görüşüne sahip olduklarını söylemek mümkündür.

Çalışmanın temel bulgularından biri, hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ile örgütsel güvenin alt boyutlarından biri olan kuruma güven arasında pozitif bir ilişkinin saptanmış olmasıdır. Bu bulgu, sosyal baskınlık eğilimlerine sahip bireylerin, kurum içindeki hiyerarşik yapıyı ve otorite figürlerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde olabileceklerini düşündürmektedir. Sosyal baskınlık yönelimine sahip çalışanlar, toplumsal hiyerarşilerin doğal ve adil olduğuna dair inançlarını yansıtarak, kurum içerisindeki üst düzey yöneticilerin ve karar mercilerinin meşruiyetini daha yüksek algılayabilirler (Sidanius ve Pratto, 2001; Pratto vd., 1994). Buna ek olarak, Mayer ve arkadaşlarının (1995) örgütsel güven modeline göre, çalışanların yöneticilere ve kurumun hiyerarşik yapısına olan güveni, kurumun genel işleyişi ve karar alma mekanizmalarındaki algılarıyla yakından ilişkilidir. Bu çerçevede, sosyal baskınlığı yüksek olan hemşirelerin, kurum içindeki otorite figürlerine karşı daha yüksek güven beslemeleri, örgütsel güvenin kurumsal boyutunun güçlenmesine katkıda bulunabilir.

Sınırlılıklar

Araştırmanın tasarımı, bulguların yalnızca veri toplama dönemindeki koşulları yansıtmaya olanak tanımakta ve nedensel ilişkilere dair çıkarımlar yapılmasını kısıtlamaktadır. İzmir İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler araştırmanın evrenini oluşturmakta olup, bu spesifik popülasyondan elde edilen sonuçlar, farklı bölgelerdeki sağlık kurumları için genelleme yapmakta sınırlıdır. Ayrıca, hemşirelerin çalışma ortamında yöneticileri veya meslektaşlarıyla ilgili soruları yanıtlaması, bazı verilerin gerçekliği tam yansıtamaması riskini doğurabilmektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları ışığında, hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimlerinin orta düzeye yakın olduğu; örgütsel güven düzeylerinin de orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Yapılan ilişki analizinde; SBYÖ ile ÖGÖ'nün kuruma güven boyutunda pozitif yönde ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin yaşları ve çalışma yılları ile SBYÖ arasında negatif yönde; kurumdaki çalışma yılı ile yöneticiye güven arasında negatif yönde ilişki görülmüştür. Örgütsel güvenin alt boyutlarına bakıldığında, hemşirelerin en çok çalışma arkadaşlarına, daha sonra yöneticilere ve en az kuruma karşı güven duydukları belirlenmiştir. Ayrıca, sosyo-demografik özelliklere göre yapılan karşılaştırmalarda, erkek hemşirelerin kadın hemşirelere, bekar hemşirelerin evlilere kıyasla sosyal baskınlık yönelimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyine göre

yapılan analizde, özellikle ön lisans düzeyinde eğitime sahip hemşirelerde yöneticilere yönelik örgütsel güven daha düşük tespit edilmiştir. Çalışılan pozisyona ilişkin incelemelerde de sosyal baskınlık yönelimi ve örgütsel güvenin alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar ortaya konulmuş, mesleki deneyim süresi ile bu değişkenler arasında ise belirgin bir ilişki saptanamamıştır.

Hemşirelerin yaşları, çalıştıkları yıl arttıkça sosyal baskınlık yönelimlerinin azaldığı, kurumda çalıştıkları süre arttıkça da yöneticilere yönelik güvenleri ortaya koymuştur. Bu bulgular, daha genç hemşirelerin sosyal baskınlık eğilimlerinde daha yüksek bir düzey gözlemlenirken, kurumda uzun süre hizmet veren hemşirelerin yöneticilere yönelik güven algısının güçlendiğini işaret etmektedir. Elde edilen sonuçlar, hemşirelerin sosyal baskınlık yönelimleri ile örgütsel güvenin demografik ve mesleki özelliklerle etkileşim içerisinde olduğunu göstermesi açısından, kurum içi iletişim stratejilerinin ve liderlik yaklaşımlarının geliştirilmesi gerekliliğine dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Araştırmanın Etik Yönü/Ethics Comittee Approval: Araştırma için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurul izni (Protokol no: 20478486-050.04.04, 2017), İzmir İl Sağlık Müdürlüğü Ar-Ge Kurul İzni ve ilgili hastaneden yazılı izinler alındı. Veriler, araştırmacı tarafından, veri formu doldurmayı kabul eden hemşirelere gerekli açıklamalar yapıp, “Gönüllü Onam Formu” doldurtularak alınmıştır.

Çıkar Çatışması/Conflict of Interest: Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Hakem/Peer-review: Dış hakem bağımsız.

Yazar Katkısı/Author Contributions: Fikir ve kavram: AK¹, AK²; Planlama: AK¹, AK²; Veri toplama ve/veya işleme: AK¹; Veri analizi ve/veya yorumlama: AK¹, AK²; Literatür taraması: AK¹; Makale yazımı: AK¹, AK²; Eleştirel inceleme: AK¹, AK².

Finansal Destek/Financial Disclosure: Yazarlar çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Bu makale yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

KAYNAKLAR

- Ahmed Sadek AA, Abd Elrhman SM, Fahmy AM, Gabra SF. (2022). The organizational trust and its relation to staff nurse retention in their job. *Minia Scientific Nursing Journal*, 12(1), 99-105. doi:10.21608/msnj.2022.169110.1038
- Aiello A, Pratto F, Pierro A. (2013). Framing social dominance orientation and power in organizational context. *Basic and Applied Social Psychology*, 35(5), 487-495. doi:10.1080/01973533.2013.823614
- Aiello A, Tesi A, Pratto F, Pierro A. (2018). Social dominance and interpersonal power: Asymmetrical relationships within hierarchy-enhancing and hierarchy-attenuating work environments. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(1), 35-45. doi:10.1111/jasp.12488
- Akgerman A, Sönmez B. (2020). The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment. *International Nursing Review*, 67(2), 183-190. doi:10.1111/inr.12576
- Akgündüz Y, Güzel T, Harman S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler?. *Ege Akademik Bakış*, 16(2), 351-362. doi:10.21121/eab.2016216933
- Altuntaş S, Baykal Ü. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 186-194.
- Atalla ADG, Abdelaal NH. (2019). Relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviors: Staff nurses' perspective. *Journal of Nursing Education and Practice*, 9(11), 10-18. doi:10.5430/JNEP.V9N11P10
- Berry CM. (2023). A critical examination and meta-analysis of the distinction between the dominance and antiegalitarianism facets of social dominance orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 124(2), 413-436. doi:10.1037/pspp0000432

- Coenders M, Scheepers P. (2003). The effect of education on nationalism and ethnic exclusionism: An international comparison. *Political Psychology*, 24(2), 313-343. doi:10.1111/0162-895X.00330
- Cohen J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çağatay A, Arslan Ü. (2020). Hastane çalışanlarına göre yöneticilerin çatışma çözme stratejileri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2300-2310. doi:10.33206/mjss.742412
- Çiriş Yıldız C, Yıldırım D. (2021). The relationship between nurses trust in the manager and nurses' turnover intentions during the COVID-19 epidemic. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(3), 397-406. doi:10.54304/SHYD.2021.58235
- Dahmardeh M, Nastiezaie N. (2019). The impact of organizational trust on organizational commitment through the mediating variable of organizational participation. *Public Management Researches*, 12(44), 155-180. doi:10.22111/jmr.2019.23818.3788
- Erdal N, Altındag E. (2020). Research on the effects of job satisfaction on organizational trust and organizational citizenship in health workers: A case study of university hospitals. *Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML)*, 7(3), 124-142.
- Halıcı M, Söyük S, Gün İ. (2015). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *Journal of Management and Economics Research*, 13(3), 180-198.
- Hasta D, Karaçanta H. (2017). Yetkecilik, sosyal baskınlık yönelimi ve siyasal görüş. *Türk Psikoloji Yazıları*, 20(40), 23-34.
- Ho AK, Sidanius J, Kteily N, Sheehy-Skeffington J, Pratto F, Henkel KE, et al. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO_r scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003.
- Işık O, Karaman S, Balas S. (2021). Örgütsel güvenin ihbarcılık (whistleblowing) üzerine etkisi: Hemşireler üzerinde bir çalışma. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 29(6), 381-395. doi:10.17942/sted.862504
- Karabağ N, Kutlu A. (2024). Manisa il merkezi hastanelerinde görev yapan yönetici hemşirelerin organizasyona bağlılık ve güven durumlarının incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 192-204. doi:10.34087/cbusbed.1291275
- Karabetyan L. (2020). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Sağlık sektörü örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 45-55.
- Karaçanta H. (2002). *Üniversite öğrencilerinin sosyal baskınlık yönelimi ve bazı değişkenler açısından karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kim SY, Kim EK, Kim B. (2016). Effects of nurses' self-leadership and team trust on organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 353. doi:10.1111/jkana.2016.22.4.353
- Loes CN, Tobin MB. (2020). Organizational trust, psychological empowerment and organizational commitment among licensed practical nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 44(2), 179-187. doi:10.1097/NAQ.0000000000000414
- Malkamäki K, Hiltunen E, Aromaa E. (2021). The role of trust in the strategic management process: A case study of Finnish Grocery Retail Company Kesko Ltd. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 10(1), 21-34. doi:10.1177/22779779211006801
- Mayer RC, Davis JH, Schoorman FD. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335
- Milfont TL, Sibley CG. (2014). The hierarchy enforcement hypothesis of environmental exploitation: A social dominance perspective. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 188-193. doi:10.1016/j.jesp.2014.07.006
- Milfont TL, Sibley CG. (2016). Empathic and social dominance orientations help explain gender differences in environmentalism: A one-year bayesian mediation analysis. *Personality and Individual Differences*, 90, 85-88. doi:10.1016/j.paid.2015.10.044
- Mullarkey M, Duffy A, Timmins F. (2011). Trust between nursing management and staff in critical care: A literature review. *Nursing in Critical Care*, 16(2), 85-91. doi:10.1111/j.1478-5153.2010.00404.x
- Okumuşoğlu S. (2017). Sosyal baskınlık yöneliminin kişilik özellikleriyle ilişkisi. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(12), 881-895.
- Özkan K. (2014). *Kadınların kolektif eylem yöneliminin yordayıcıları: Kültürel benlik kurguları, kadın kimliği ile özdeşleşme, kadınların sosyal baskınlık yönelimi ve sistemi meşrulaştırma eğilimi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Parker M. (2022). Book Review: The Democratic Organization. *Democracy and the Future of Work by Thomas Diefenbach*. Organization, 29, 1150-1152. doi:10.1177/1350508421995757
- Pedroso Juliani M, Cerutti P, Sonale Rebonatto CS, Zanelli JC. (2020). A confiança de enfermeiros na organização hospitalar. *RAHIS*, 17(1), 1-20. doi:10.21450/rahis.v17i1.6198
- Pratto F, Sidanius J, Levin S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271-320. doi:10.1080/10463280601055772
- Pratto F, Sidanius J, Stallworth LM, Malle BF. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763. doi:10.1037/0022-3514.67.4.741

Resmi Gazete. (2007, Mayıs 2) Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>

Sidanius J, Kteily N, Sheehy-Skeffington J, Ho AK, Sibley C, Duriez B. (2013). You're inferior and not worth our concern: The interface between empathy and social dominance orientation. *Journal of Personality*, 81(3), 313-323. doi:10.1111/jopy.12008

Sidanius J, Pratto F. (2001). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge University Press.

Tesi A, Aiello A, Pratto F. (2023). How people higher on social dominance orientation deal with hierarchy-attenuating institutions: The person-environment (mis)fit perspective in the grammar of hierarchies. *Current Psychology*, 42(30), 26721-26734. doi:10.1007/s12144-022-03627-5

Tlaiss HA, Elamin AM. (2015). Exploring organizational trust and organizational justice among junior and middle managers in Saudi Arabia. *Journal of Management Development*, 34(9), 1042-1060. doi:10.1108/JMD-10-2014-0129

Toper M. (2016). *Çalışma yaşamında eski hükümlülere yönelik önyargıların bireysel belirleyicileri: Ankara'da belediyelerde bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Türe Yılmaz A, Eren HK, Yıldırım A. (2019). Hemşirelerde yöneticiye güvenin kişi-örgüt uyumuna etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1205-1215. doi:10.32709/akusosbil.512015

Uyar S, Çiftçi Kırarç F. (2023). Çatışma nedenleri ve yönetiminin hastane yöneticileri bakış açısıyla değerlendirilmesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25), 381-394. doi:10.53092/duibfd.1265539

Yılmaz D, Demir Ş, Kayaloğlu M, Usta YY. (2022). COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerine etkisi. *Türk Hemşireler Derneği Dergisi*, 3(2), 99-112.

Yoo KH, Zhang YA, Yun EK. (2019). Registered Nurses (RNs)' knowledge sharing and decision-making: The mediating role of organizational trust. *International Nursing Review*, 66(2), 234-241. doi:10.1111/inr.12488