

Tükenmişlik en fazla hemşirelerde

Yrd. Doç. Dr. Gülfer Bektaş



Bektaş İ.Ü. F.N.HY.O mezunudur. İ.Ü İşletme Fakültesi'nde Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi'nde yüksek lisansını, İ.Ü İşletme Fakültesi'nde Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi'nde doktorasını tamamlamıştır. 1997 tarihinden itibaren M.Ü Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde Sağlık Yönetimi Bölümü'nde öğretim üyesi olarak İnsan Kaynakları Yönetimi dersini vermektedir. Ulusal ve uluslararası yayınlarının yanı sıra Sağlık İnsan Gücü Planlaması isimli bir ders kitabı bulunmaktadır. Sağlık Bakanlığı Ebelik-Hemşirelik Danışma Kurulu Üyeliği ile Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı 'Sağlık Hizmetlerinde Etkinlik' özel ihtisas komisyonu üyeliğinde bulunmuştur.

Küreselleşme olgusunun da artmasıyla birlikte, işletmelerde bireylerin verimliliklerini etkileyen faktörlerin önemi artmıştır. Çalışan bireylerin verimliliğini etkileyen faktörlerin başında iş tatminsizliği, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel tükenmişlik gibi kavramlar vardır. Özellikle örgüte bağlılık ve örgütsel tükenmişlik kavramları son dönemde üzerinde hassasiyetle durulan konulardır. Yazımızda da bu iki kavramın demografik değişkenlerden ne ölçüde etkilendiği belirlenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel tükenmişlik, örgüte bağlılık, demografik değişkenler.

İnsanlarla birebir ilişki içinde çalışmayı gerektiren meslekleri yürüten kişilerde sık görülen bir tür stres olan tükenmişlik kavramı ilk kez Freudenburg tarafından 1974 yılında ortaya konmuş ve günümüzde kabul gören tanımı Maslach tarafından 1981 yılında yapılmıştır. Maslach tükenmişliği kısaca, 'kişinin profesyonel iş yaşamında ve diğer insanlarla olan ilişkilerinde olumsuzluklara yol açan bir sendrom' olarak tanımlamıştır.

Yapılan araştırmalara göre tükenmişliğin en önemli sonucu, sunulan hizmette bozulmalar olması, bireyler üzerinde ciddi fiziksel ve zihinsel sorunlara yol açmasıdır. Bununla beraber, depresif yakınmalarda artış, işten ayrılma, iş doyumunun azalması, uykusuzluk, yorgunluk gibi sorunların ortaya çıktığı da gözlemlenmiştir. Yedi farklı sağlık meslek grubundan (uzman, pratisyen hekimler, diş hekimleri, eczacılar, hemşireler, sağlık teknisyenleri ve ebeler) toplam 7 bin 255 kişinin incelendiği bir çalışmada tükenmişlik oranının en çok hemşirelerde olduğu belirtilmiştir.







Örgüte bağlılık ise 'bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusu' olarak belirtilebilir. Örgüte bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemelerinde, kurumda kalma isteğini sürdürmelerinde ve örgüt faaliyetlerine katılmalarında önem taşıyan bir husustur.

Örgütsel bağlılığın bireysel özelliklerle ilişkisi pek çok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan araştırmalara göre demografik faktörlerle örgüte bağlılık arasında belli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Örgüte bağlılıkları olmayan veya düşük olan bireylerin, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma

olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir.

Yazımızda da hastane çalışanlarının örgüte bağlılık ve örgütsel tükenmişliklerinin demografik özelliklerden ne ölçüde etkilendiği saptanmaya çalışılmıştır.

Gereç ve yöntem:

Bu araştırma, hastanede çalışan toplam 273 kişi ile yapılmıştır. Araştırmada demografik değişkenlerin ölçekler arasında anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir.

Araştırmada öncelikle deneklerin cinsiyet, görev, eğitim durumları, yaş ve kıdem gibi demografik özelliklerine ilişkin frekanslar belirlenmiştir. Daha sonra örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri ile demografik değişkenler ara-

sındaki ilişki tek tek analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılanların yüzde 78'i kadındır. Araştırmanın yapıldığı kurumda çalışanlar doktor, hemşire, yönetici ve diğer olmak üzere toplam dört kategoriden oluşmaktadır.

Doktorlar toplam yüzdenin yüzde 27.8'lik bir kısmını oluştururken hemşireler yüzde 60.8'lik bir oranı teşkil etmektedirler. Kurumda çalışan yöneticilerin sayısı ise toplam yüzdenin 5.5'lik bir oranını oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların yüzde 55.7'si üniversite mezunudur. Kurumda çalışanların yüzde 57.9'u evlidir.

Araştırmaya katılanların yaşlarını tespit etmeye yönelik olarak sorulan soruyu tüm çalışanlar yanıtlamıştır. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması yaklaşık 33 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılanların çalışma sürelerini belirlemeye yönelik olarak sorulan soruyu tüm çalışanlar eksiksiz yanıtlamıştır. Araştırmaya katılanların ortalama çalışma süresi yaklaşık olarak 7 yıl olarak belirlenmiştir.

Örgütsel tükenmişlik ölçeği

Araştırmada öncelikle çalışanlara örgütsel tükenmişlik ölçeği uygulanmıştır. Ankette yer alan her bir ifade, 'Hiç Memnun Değilim', 'Memnun Değilim', 'Memnunum', 'Biraz Memnunum' ve 'Oldukça Memnunum' şeklinde 5'li likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. 4, 5, 7, 12, 17, 18, 19 ve 21. sorular ters sorular olduğundan burada alınacak puanlar, ters çevrilerek analize tabi tutulmuştur.

Örgütsel güven ölçeğinin güvenilirlik analizi

Bütün sorular dâhil edilerek yapılan güvenilirlik analizi sonucu alpha değeri 0,8554 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirliği azaltıcı etkisi bulunan 5'inci sorunun (İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum) çıkarılması ile alpha değeri 0,8612 olarak belirlenmiştir. Kalan sorular içinde güvenilirliği azaltıcı etkisi bulunan soru olmadığı için, diğer tüm sorular analize dahil edilmiştir.

Örgüte bağlılık ölçeği

Araştırmada öncelikle çalışanlara örgütsel güven ölçeği uygulanmıştır. Ankette yer alan her bir ifade, 'Hiç Memnun Değilim', 'Memnun Değilim', 'Memnunum', 'Biraz Memnunum' ve 'Oldukça Memnunum' şeklinde 5'li likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. 7, 13 ve 15. sorular ters sorular olduğundan burada alınacak puanlar, ters çevrilerek analize tabi tutulmuştur.

Tüm araştırmaya katılanların demografik özellikleri			
Özellik	Sıklık	Oran (%)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	213	77,7
	Erkek	60	22,3
	Toplam	273	100
Eğitim	Ortaokul	7	2,6
	High School	1	0,4
	Üniversite	265	97,0
Yaş	15-20	5,5	2,0
	21-30	1	0,4
	31-40	267	97,6
Evlilik Durumu	Evli	155	56,8
	Kayıp	2	0,7
	Toplam	273	100
Meslek Durumu	Evli	155	56,8
	Kayıp	115	42,1
	Toplam	273	100

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin güvenilirlik analizi

Bütün sorular dahil edilerek yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin alpha değeri 0.8195 olarak tespit edilmiştir. Ancak ölçekten güvenilirliği azaltıcı etkisi bulunan sorular tek tek çıkarılarak kalan sorular üzerinden tekrar güvenilirlik analizi yapıldığında son olarak ölçeğin alpha değeri 0.8413 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten çıkarılan sorular sırasıyla; 12'inci (Çalıştığım kurumdun ayrılacak olsam başka iş bulma imkânım sınırlı olur), 7'inci (Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten bu kurumda çalışıyorum), 10'uncu (Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdun ayrılmayı düşünmüyorum) sorular olmuştur.

Bulgular

Demografik değişkenler ile kullanılan ölçekler arasındaki ilişki

1. Cinsiyet ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasındaki ilişki

Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkeni ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçeklerinin faktörleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için t-testi uygulanmıştır. (Independent samples t-test) Yapılan analiz sonuçlarına göre cinsiyetin, örgütsel tükenmişlik ölçeği ve örgüte bağlılık ölçeklerinin faktörleri arasında anlamlı bir fark teşkil etmediği belirlenmiştir.

2. Medeni durum ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasındaki ilişki

Araştırmaya katılanların medeni durumları ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçeklerinin faktörleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için t-testi uygulanmıştır (Independent samples t-test)

3. Görev ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasındaki ilişki

Araştırmaya katılanların görevleri ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (Anova) testi uygulanmıştır. Yapılan tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre farklı görevlere sahip denekler arasında örgüte bağlılık açısından anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (p>0,05). Ancak görevler ile örgütsel tükenmişlik ölçeği arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bir başka deyişle farklı görevlerdeki bireylerin tükenmişlik düzeyleri de farklıdır.

Çoklu karşılaştırma sonuçları: Farklılıkların hangi ikili gruptan kaynaklandığını belirlemek için çoklu karşılaştırma testi (Tukey testi) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel tükenmişlik ölçeği ile doktor-yönetici ve hemşire-diğer grupları arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir.

4. Yaş ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasındaki ilişki

Araştırmaya katılanların yaşları ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için 'Pearson korelasyon analizi' uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, yaş ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

5. Çalışma süresi ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasındaki ilişki

Araştırmaya katılanların çalışma süreleri ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için Pe-

6. Öğrenim durumu ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasındaki ilişki

Araştırmaya katılanların öğrenim durumları ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için varyans analizi uygulanmıştır (One way Anova). Yapılan tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre eğitim durumu ile örgütsel tükenmişlik ve örgüte bağlılık ölçekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05).

Sonuç

Bu yazıda, hastane çalışanlarının örgüte bağlılık ve örgütsel tükenmişliklerinin demografik özelliklerine göre değişip değişmediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Demografik değişkenler olarak cinsiyet, eğitim, çalışma süresi, görev, yaş ve medeni durum alınmıştır. İlk olarak cinsiyetin örgüte bağlılık ve örgütsel tükenmişlik üzerindeki etkisine bakılmış ancak kadınlarla erkekler arasında örgüte bağlılık ve örgütsel tükenmişlik açısından bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Diğer değişkenlerden eğitim, çalışma süresi, yaş ve medeni durum içinde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yani cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, yaş ve medeni durum örgüte bağlılık ve örgütsel tükenmişliği belirleyici değişkenler değildir. Demografik değişkenlerden görev, örgütsel bağlılık üzerinde etkili bulunmazken örgütsel tükenmişlik üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Görev, açısından incelendiğinde, yöneticilerin doktora göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Anlamlı fark olmamasına rağmen hemşirelerin doktorlardan daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.

Kaynaklar

Okan Taycan, Leman Kutlu ve diğerleri, Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi, s. 101.

Taycan, Kutlu, s. 101.

Ufuk Durna, Veysel Eren, Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, Yıl: 2005, s. 210.

A.g.e., s. 213.

Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

Nermin Uyguç, Dilek Çıvrın, DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, Yıl: 2004, s. 93.

T	L	r	t	r	r	y	k	t	i	n	i	r	y	v
l	m	s	r	i	r	n	i	x	n	i	l	r		
			N	En K	k	r	En y	k	r	ci	S.s.			
Y														
Ö	v	v	273	1			57			33	.26			
Ö	v	v	273											
T														
Ö	v	v	273	1			2			7.21	.17			
Ö	v	v	273											
T														

	Cinsiyet	N	r	S	S	s	s
İlişk	k	213	7.3	11.1	271	1.1	.15
	k		5.1	1.73			
Tükenmişlik	k	213	77.15	11.3	271	.15	
	k		77.13	1.77			