



Hemşirelerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler*

Psychological Contract Levels of Nurses and Affecting Factors

Doğa ULÇAY [®], Nefise BAHÇECİK [®]

Öz

Amaç: Araştırma hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

Yöntem: Araştırma, tanımlayıcı olarak, İstanbul'da 11 kamu hastanesinde, 05.09-30.12.2017 tarihleri arasında, 329 hemşire katılımıyla gerçekleştirildi. Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu ve Psikolojik Sözleşme Ölçeği kullanıldı. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlar, Student t Test, Oneway Anova Test ve Bonferroni test kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin %83,9'u kadın, %41,9'u 26-35 yaş grubunda, %60,5'i evli, %55,6'sının lisans mezunu olduğu, %38,0'i 1-5 yıl mesleki deneyime sahip, %46,5'i dahiliye servislerinde, %62,6'sı nöbet/vardiya şeklinde ve %43,8'i 40-45 saat çalıştığı görüldü. Psikolojik Sözleşme Ölçeği toplam puan ortalaması 2,46±0,48 olarak saptandı. 36 yaş ve üzeri, kadın, evli, lisansüstü mezunu, dahiliye ve cerrahi servislerinde, 16 yıl ve daha uzun süre bulunduğu kurumda çalışan, sorumlu hemşire olan, gündüz ve 40-45 saat çalışan hemşirelerin toplam psikolojik sözleşme puanları yüksek ve istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0.05$).

Sonuç: Araştırma sonucunda; hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyi orta düzeyde bulundu. Hemşirelerin, yaşlarının, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, eğitim durumlarının kurumda çalışma süresinin, pozisyonunun, deneyiminin, çalışma şeklinin, haftalık çalışma saatinin psikolojik sözleşme düzeylerini etkilediği belirlendi.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, psikolojik sözleşme, hastane

ABSTRACT

Objective: The aim of the study was to determine the levels of psychological contracts of nurses and the affecting factors.

Method: As a descriptive study the research was conducted in 11 public hospitals in Istanbul between 09.05.2017 and 12.30.2017 with the participation of a total of 329 nurses. The Introductory Information Form and the Psychological Contract Scale were used to collect data. In the evaluation of the study data, Descriptive statistical methods, Student t Test, One way Anova Test and Bonferroni test were used.

Results: Most (83,9%) of the nurses participated in the study were women, in the 26-35 age group (41.9%), married (60.5%), 55.6% and undergraduate (55.6%). While 38.0% of them had 1-5 years professional experience 46.5% were working in internal services, 62.6% of them in watch/shift mode, and 43.8% of them worked for 40-45 hours per week, Psychological Contract Scale mean total score were found to be 2.46±0.48. The total psychological contract scores of nurses aged 36 years and over, female, married, undergraduate nurses, nurses who were working for 16 years and longer in departments of internal medicine and surgical branches, charge nurses, those working daytime and for 40-45 hours were found to be statistically significantly higher.

Conclusion: As a result of the research; the psychological contract level of the nurses was found to be moderate. It was determined that the nurses' age, gender, marital status, educational status, duration of institutional work, position, experience, working style, weekly working hours affect psychological contract levels.

Keywords: Nursing, psychological contract, hospital

Alındığı tarih: 11.06.2018

Kabul tarihi: 17.09.2019

Yayın tarihi: 31.08.2020

Atf vermek için: Ulçay D, Bahçecik N. Hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyleri ve etkileyen faktörler. Jaren. 2020;6(2):324-30.

Doğa Ulçay

Maltepe Üniversitesi,

Hemşirelik Yüksekokulu,

İstanbul - Türkiye

✉ dogahorozoglu@gmail.com

ORCID: 0000-0003-1695-4610

N. Bahçecik 0000-0002-5290-1017

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi,

Sağlık Bilimleri Fakültesi,

Hemşirelik Bölümü,

İstanbul, Türkiye

*Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2018, Yüksek Lisans Tezi



© Telif hakkı SBÜ Gaziosmanpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi. Logos Tıp Yayıncılık tarafından yayınlanmaktadır. Bu dergide yayınlanan bütün makaleler Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

© Copyright Association of Publication of the Gaziosmanpaşa Training and Research Hospital.

This journal published by Logos Medical Publishing.

Licensed by Creative Commons Attribution-4.0 International (CC BY)

GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinin en kalabalık meslek grubu olan hemşirelik, hastaların sağlık hizmetleri ile bağlantısının kilit noktasıdır. Hemşirelik mesleğinin sağlık hizmetleri sistemine katkıları her geçen gün artacak şekilde yapılmakta, başta bu nedenden olmak üzere kaliteli sağlık hizmetinin olmazsa olmaz ekip üyesi rolüyle önemi tüm çevrelerce kabul görmektedir. Hemşirelik hizmetlerinin gelişimi sayesinde hasta bakımı ve tedavi kalitesi artmaktadır. Toplumun sağlık hizmetlerine karşı önyargılarının yıkımında hemşireler etkin bir pozisyonda bulunmaktadırlar. Hasta ve hasta yakınlarıyla en yoğun ve etkin iletişimi kuran meslek grubu olan hemşireler sayesinde çalıştıkları kurumların yönetsel ve organizasyonel başarısını da arttırmaktadırlar. Bu nedenden sağlık kurumlarının örgütsel başarısı adına, hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin artırılması ve alınan verimin yükseltilmesi profesyonel bir hemşirelik hizmetleri yönetimi sağlanmasından geçmektedir ⁽¹⁾.

Rousseau ⁽²⁾ psikolojik sözleşmeyi, “Psikolojik sözleşme örgüt ve çalışan arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerle ilgili olarak bireyin inanç ve algılamalarıdır.” şeklinde tanımlamıştır. Örgütlerin, çalışanların psikolojik sözleşmelerini ihlal ettiği durumlarda çok ciddi olumsuz sonuçlar yaşayabileceklerini de eklemiştir. Çalışanlar psikolojik sözleşmelerine kurum tarafından uyumlu yaklaşıldığını düşündüklerinde; onların işten ayrılma niyetleri azalmakta ve örgüte katkıları artmaktadır. Psikolojik sözleşme bireysel bir algı olduğundan, çevresel ve kişisel faktörlerden etkilenmektedir ⁽³⁾.

Literatür çalışmalarına bakıldığında, temel anlamda ilişkisel ve işlemsel olmak üzere iki psikolojik sözleşme türü tanımlanmıştır. İlişkisel sözleşme, sosyoduygusal faktörlerin değişimlerine dayalı yükümlülükler hakkındaki inançları karakterize eder. Çalışanlar uzun vadeli ilişkiler kurdukları organizasyonlarıyla duygusal olarak bağlılık taşırlar. Buna karşılık, işlemsel sözleşmeler, tarafların çok az katılımı ile kısa vadeli parasal anlaşmalara odaklanır. Bu tür sözleşmelerde çalışanlar, iyi örgütsel vatandaşlar olmaktan ziyade, tazminat ve kişisel çıkarlarla daha çok ilgilenmektedirler ⁽⁴⁾.

Psikolojik sözleşmenin daha iyi anlaşılması, yönetimin, ihlali azaltma ve motivasyonu artırma hedefine yönelik araçları geliştirmesini ve hemşirelerin hasta bakımının olası olan en iyi kalitesini sağlamaya devam etmesini sağlar ⁽⁵⁾. Psikolojik sözleşme, örgütsel adalet ve bireysel farklılıklar, hemşirelerin kurumda kalma süresi açısından önemlidir, ancak bilimsel çalışmalarda nadiren hemşireler üzerinde çalışılmaktadır. Hemşirelerin iş doyumu, psikolojik iyi oluşları, organizasyona bağlılıkları ve hemşirelik mesleğine olan bağlılıkları gibi tutum ve sağlık durumlarının iyileştirilmesi ve sürdürülmesi; hemşireleri cezbetmek ve kurumda tutmak için yaşamsal öneme sahiptir.

Hemşirelerin kurumlarında tutulması konusu birçok sağlık kuruluşu için büyük bir endişe kaynağı haline gelmiştir, küresel bir araştırma önceliği olarak kabul edilmektedir ve hemşire yöneticileri için büyük bir sorun oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalar, destekleyici çalışma ortamlarında çalışan hemşirelerin işlerinden daha memnun olduklarını, daha çok çalıştıklarını, daha kararlı olduklarını, daha az istifa etme eğilimine sahip olduklarını ve destekleyici çalışma ortamlarının daha iyi hemşire ve hasta sonuçları elde ettiklerini ortaya koymuştur ⁽⁶⁾.

Psikolojik sözleşmeye dair çalışmaların çok az bir kısmının hemşireler üzerinde uygulandığı görülmüş ve hemşirelikte psikolojik sözleşmenin önemi nedeniyle bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir. Çalışma, hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeylerinin ve bu düzeyleri etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliğine bağlı 11 hastanede çalışan 2297 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi belirlemek için evreni bilinen örneklem formülü kullanılmıştır. Hesaplama sonuçlarına göre, %95 güven aralığındaki en az örneklem büyüklüğü 329 olarak belirlenmiştir. Ardından tabakalı örnekleme yöntemi ile her bir hastaneden alınacak hemşire sayısı belirlenmiştir. Ünitelerdeki hemşireler rastlantısal olarak seçilmiştir.

Verilerin toplanmasında demografik sorulardan olu-

şan Tanıtıcı Bilgi Formu ve Psikolojik Sözleşme Ölçeği kullanılmıştır. Tanıtıcı Bilgi Formu hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni durumu, meslekte çalışma süresi, çalışılan bölüm, bölümdeki görevi, çalışma şekli, kurumda çalışma süresi, haftalık çalışma saati, gelir düzeyi olmak üzere 11 sorudan oluşmaktadır.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği, Millward ve Hopkins tarafından 1998 yılında geliştirilmiştir. Türkçeye geçerlilik güvenirlik çalışması Mimaroglu Özgen tarafından yapılmış olan ölçek; toplam 17 maddeden ve 10 madde psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu, 7 madde ise ilişkisel boyutu olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. 5'li likert tipinde olan ölçeğin kullanılması ve uygulanması ile ilgili kurum izni ve etik kurul izni alındı. Ayrıca veri toplama araçlarının uygulanmasında hemşireler araştırma ile ilgili bilgilendirildi ve onamları alındı.

Verilerin istatistiksel analizleri için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) paket programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, oran, minimum, maksimum) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup karşılaştırmalarında Student t Test kullanıldı. Normal dağılım gösteren üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında ise Oneway Anova Test ve ikili karşılaştırmalarında Bonferroni test kullanıldı. Anlamlılık en az $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirildi.

BULGULAR

Çalışmamıza katılan hemşirelerin %83,9'u kadın, %41,9'u 26-35 yaş grubunda, %60,5'i evli, %55,6'sı lisans mezunu, %46,5 dahiliye servislerinde ve %59,6'sı 1-5 yıldır bulunduğu kurumda çalışmaktadır. Hemşire olarak çalışma oranı %86,3, 1-5 yıl mesleki deneyimi olan hemşire oranı %38'dir. Hemşirelerin %62,6'sı nöbet/vardiya şeklinde çalıştığı, %43,8'inin haftada 40-45 saat çalıştığı ve hemşirelerin %51,4'ünün orta düzey gelire sahip olduğu görüldü.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği işlemsel alt boyut puan ortalaması $3,55 \pm 0,49$, ilişkisel alt boyut puan ortalaması $2,48 \pm 0,71$, toplam puan ortalaması ise $2,46 \pm 0,48$ olarak saptandı (Tablo 1).

Tablo 1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Dağılımları

	Soru sayısı	Min-Mak (Medyan)	Ort±Ss
İşlemsel	10	2-4,8 (3,6)	$3,55 \pm 0,49$
İlişkisel	7	1-4,4 (2,4)	$2,48 \pm 0,71$
Toplam	17	1,3-4,1 (2,4)	$2,46 \pm 0,48$

36 yaş ve üzerinde olan hemşirelerin psikolojik sözleşme işlemsel alt boyut puanları diğerlerinden yüksek, kadın hemşirelerin, lisansüstü mezun hemşirelerin, kurumda 16 yıl ve üzeri süredir çalışan hemşirelerin, sorumlu hemşire olarak çalışanların, meslekte 16-20 yıl ve üzeri süredir çalışanların, gündüz çalışanların, 40-45 saat çalışan hemşirelerin, orta düzey gelire sahip olduğunu dile getiren hemşirelerin ise psikolojik sözleşme işlemsel alt boyut düzeyi düşük olarak bulundu.

36 yaş ve üzeri olan hemşirelerin, kadınların, evli hemşirelerin, dahiliyede ve cerrahide çalışan hemşirelerin, sorumlu hemşire olarak çalışanların, gündüz çalışanların, orta gelire sahip olduğunu belirten hemşirelerin psikolojik sözleşme ilişkisel alt boyut puanları yüksek bulunmuştur. Ayrıca ilişkisel alt boyut puanlarının eğitim seviyesi ve kurumda çalışma süresi ile doğru orantılı olduğu, çalışma saatleri ile ise ters orantılı olduğu bulundu.

Çalışmamızda yaş ilerledikçe psikolojik sözleşme düzeylerinin arttığı, kadınların psikolojik sözleşme düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu, evli hemşirelerin psikolojik sözleşme toplam puanlarının, bekarlardan yüksek olduğu, eğitim seviyesi arttıkça psikolojik sözleşme düzeyinin de arttığı, hemşirelerin çalışılan bölüme göre psikolojik sözleşme puanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ($p > 0,05$), kurumda çalışma süresinin hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeylerini doğru orantılı olacak şekilde etkilediği, sorumlu hemşire olarak çalışanların, hemşire olarak çalışanlardan yüksek düzeyde psikolojik sözleşmeye sahip oldukları, mesleki deneyim süresi arttıkça psikolojik sözleşme düzeyinin de arttığı, gündüz çalışan hemşirelerin psikolojik sözleşmelerinin, gece/vardiyalı çalışanlardan yüksek olduğu, haftalık çalışma süresi arttıkça, psikolojik sözleşme düzeyinin azaldığı, algılanan gelir düzeyi ile psikolojik sözleşme düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlendi.

Tablo 2. Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özellikleri ile Psikolojik Sözleşme Alt Boyut Puanları ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

		İşlemsel Boyut				İlişkisel Boyut				Toplam			
		n	Min-Mak (Medyan)	Ort±Ss	Test değeri p	n	Min-Mak (Medyan)	Ort±Ss	Test değeri p	n	Min-Mak (Medyan)	Ort±Ss	Test değeri p
Yaş	18-25 yaş	99	2,2-4,6 (3,6)	3,61±0,46	F=4,036	99	1,1-4,4 (2,3)	2,34±0,70	F=3,791	99	1,4-3,7 (2,3)	2,37±0,47	F=5,094
	26-35 yaş	138	2,2-4,8 (3,6)	3,60±0,46	^a 0,019	138	1-4,1 (2,4)	2,50±0,72	^a 0,024*	138	1,3-3,8 (2,4)	2,44±0,48	^a 0,007**
	≥36 yaş	92	2-4,6 (3,4)	3,43±0,54		92	1-4,4 (2,5)	2,62±0,68		92	1,6-4,1 (2,6)	2,59±0,47	
Cinsiyet	Kadın	276	2-4,8 (3,5)	3,5±0,49	t=-3,404	276	1-4,4 (2,4)	2,55±0,72	t=4,408	276	1,4-4,1 (2,5)	2,51±0,48	t=4,311
	Erkek	53	2,6-4,8 (3,8)	3,7±0,44	^b 0,001**	53	1-3,6 (2)	2,16±0,56	^b 0,001**	53	1,3-2,9 (2,1)	2,21±0,40	^b 0,001**
Medeni durum	Evli	199	2-4,8 (3,5)	3,5±0,51	t=-1,162	199	1-4,4 (2,4)	2,56±0,70	t=2,407	199	1,3-4,1 (2,5)	2,51±0,48	t=2,145
	Bekar	130	2,4-4,6 (3,6)	3,5±0,46	^b 0,246	130	1-4,4 (2,3)	2,37±0,71	^b 0,017*	130	1,4-3,7 (2,3)	2,39±0,47	^b 0,033*
Eğitim durumu	Lise	73	2,6-4,6 (3,7)	3,6±0,43	F=4,251	73	1,3-4,4 (2,1)	2,24±0,65	F=10,363	73	1,4-3,5 (2,2)	2,28±0,43	F=8,208
	Ön lisans	50	2,2-4,6 (3,6)	3,5±0,55	^a 0,006**	50	1-4,4 (2,4)	2,47±0,69	^a 0,001**	50	1,5-3,4 (2,4)	2,46±0,46	^a 0,001**
	Lisans	183	2-4,8 (3,5)	3,5±0,48		183	1-4,3 (2,4)	2,53±0,72		183	1,3-3,8 (2,5)	2,49±0,49	
	Lisansüstü	23	2,2-4,1 (3,3)	3,3±0,48		23	1,9-4 (3)	2,97±0,51		23	2-3,8 (2,8)	2,81±0,43	F=2,474
Çalışılan bölüm	Dâhiliye	153	2,4-4,6 (3,5)	3,53±0,49	F=0,632	153	1,1-4,4 (2,6)	2,57±0,68	F=4,267	153	1,4-3,8 (2,5)	2,51±0,48	^a 0,062
	Cerrahi	86	2,2-4,4 (3,6)	3,53±0,45	^a 0,595	86	1-4,3 (2,4)	2,55±0,79	^a 0,007**	86	1,5-3,8 (2,4)	2,50±0,49	
	Yoğun bakım	45	2,8-4,6 (3,5)	3,59±0,40		45	1,4-3,7 (2,1)	2,20±0,63		45	1,4-3,2 (2,3)	2,32±0,41	F=3,523
	Poliklinik	45	2-4,8 (3,7)	3,63±0,62		45	1,4-4,4 (2,3)	2,37±0,63		45	1,3-4,1 (2,3)	2,37±0,51	^a 0,015*
Kurumda çalışma süresi	1-5 yıl	196	2,2-4,8 (3,6)	3,61±0,47	F=4,010	196	1,1-4,4 (2,4)	2,43±0,70	F=3,860	196	1,3-3,8 (2,4)	2,41±0,48	t=-7,156
	6-10 yıl	45	2-4,4 (3,5)	3,44±0,48	^a 0,008**	45	1-3,9 (2,1)	2,30±0,67	^a 0,010*	45	1,5-3,4 (2,5)	2,45±0,45	^a 0,001**
	11-15 yıl	55	2,4-4,8 (3,6)	3,55±0,49		55	1,3-4,1 (2,6)	2,71±0,72		55	1,4-3,8 (2,6)	2,56±0,50	
	≥16 yıl	33	2,2-4,6 (3,3)	3,34±0,54		33	1,1-4,4 (2,6)	2,66±0,70		33	1,9-4,1 (2,6)	2,66±0,45	F=2,492
Görev	Hemşire	284	2-4,8 (3,6)	3,59±0,50	t=3,576	284	1-4,4 (2,3)	2,40±0,69	t=-5,898	284	1,3-4,1 (2,4)	2,40±0,48	^a 0,043*
	Sorumlu hemşire	45	2,4-4,1 (3,3)	3,32±0,35	^b 0,001**	45	1,4-4,1 (3)	3,03±0,58	^b 0,001**	45	2,2-3,8 (2,8)	2,83±0,35	
Mesleki deneyim süresi	1-5 yıl	125	2,2-4,6 (3,6)	3,59±0,47	F=2,305	125	1,1-4,4 (2,4)	2,45±0,72	F=1,289	125	1,4-3,8 (2,4)	2,42±0,49	t=3,988
	6-10 yıl	82	2,5-4,8 (3,6)	3,60±0,45	^a 0,058	82	1,4-4,1 (2,3)	2,42±0,67	^a 0,274	82	1,3-3,8 (2,4)	2,41±0,47	^b 0,001**
	11-15 yıl	47	2,4-4,8 (3,6)	3,60±0,46		47	1-4,1 (2,4)	2,46±0,78		47	1,4-3,5 (2,5)	2,42±0,49	
	16-20 yıl	35	2,5-4,4 (3,3)	3,40±0,49		35	1,6-4,3 (2,4)	2,69±0,63		35	1,8-3,6 (2,7)	2,64±0,45	F=13,848
	≥21 yıl	40	2-4,6 (3,5)	3,41±0,61		40	1-4,4 (2,5)	2,60±0,69		40	1,6-4,1 (2,6)	2,59±0,48	^a 0,001**
Çalışma şekli	Gündüz	123	2-4,8 (3,5)	3,47±0,56	t=-2,233	123	1,3-4,4 (2,7)	2,69±0,69	t=4,242	123	1,3-4,1 (2,6)	2,60±0,51	
	Nöbet/vardiya	206	2,4-4,6 (3,6)	3,60±0,43	^b 0,027*	206	1-4,4 (2,3)	2,36±0,69	^b 0,001**	206	1,4-3,7 (2,4)	2,38±0,45	t=6,393
Haftalık çalışma süresi	40-45 saat	144	2-4,8 (3,4)	3,45±0,53	F=6,596	144	1-4,4 (2,6)	2,69±0,71	F=13,183	144	1,3-4,1 (2,6)	2,60±0,49	
	46-50 saat	85	2,2-4,6 (3,6)	3,58±0,46	^a 0,002**	85	1-3,9 (2,4)	2,43±0,67	^a 0,001**	85	1,4-3,8 (2,4)	2,43±0,47	F=2,474
	≥51 saat	100	2,5-4,6 (3,7)	3,67±0,40		100	1,1-3,9 (2,1)	2,24±0,65		100	1,4-3,4 (2,2)	2,29±0,42	^a 0,062
Gelir durumu	•Yüksek	2	2,4-3,2 (2,8)	2,80±0,57	t=-5,277	153	1,1-4,4 (2,6)	2,57±0,68	t=5,170	2	2,9-3,5 (3,2)	3,24±0,42	
	Orta	169	2-4,6 (3,4)	3,43±0,47	^b 0,001**	86	1-4,3 (2,4)	2,55±0,79	^b 0,001**	169	1,5-3,8 (2,6)	2,61±0,45	
	Düşük	158	2,2-4,8 (3,7)	3,70±0,47		45	1,4-3,7 (2,1)	2,20±0,63		158	1,3-4,1 (2,2)	2,29±0,46	

^aOneway ANOVA Test, ^bStudent t Test, *p<0,05, **p<0,01

TARTIŞMA

Çalışmamızda, yaş faktörünün hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyini etkilediği, yaş ilerledikçe psikolojik sözleşme düzeylerinin arttığı bulundu. Dikili bu sonucu çalışanların yaşları ilerledikçe maddi beklentilerinin artması nedeniyle odağında maddiyat olan ilişkisel sözleşmelerinin daha yüksek oluşumu ile açıklamaktadır ⁽⁷⁾. Genel olarak literatür ⁽⁸⁻¹¹⁾ yaş ve psikolojik sözleşme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönünde görüş bildirse de kurumlarında uzun yıllar çalışanların kuruma daha aşına olması

nedeniyle gerçekçi beklentiler oluşturarak daha az ihlal duygusu yaşamaları ve psikolojik sözleşme düzeylerinin buna paralel olarak arttığı düşünülmektedir.

Cinsiyet faktörünün hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyini etkilediği, kadınların psikolojik sözleşme düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Karcıoğlu ve Türker, erkekler açısından, aile geçimini sağlamanın kadınlara kıyasla daha öncelikli bir görev olarak gördüklerini, buna bağlı olarak da erkeklerin psikolojik sözleşme ihlallerini daha az algı-

ladıklarını, psikolojik sözleşme uyum algı düzeylerinin daha fazla olduğunu ifade etmiştir⁽¹²⁾. Hemşirelerin, çalışma ortamında duygularını daha açıkça söyleyebilen kadın popülasyonu yüksek bir meslek üyesi olarak daha güçlü örgütsel bağlar ve ilişkisel tipte sözleşmeler oluşturdukları düşünülmektedir.

Medeni durum faktörünün hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeylerini etkilediği ve evli hemşirelerin psikolojik sözleşme toplam puanlarının, bekarlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Erkan⁽⁸⁾, Zengin⁽¹³⁾, Aydın⁽⁹⁾, Bal⁽¹⁴⁾, Peker⁽¹⁰⁾ çalışmalarında, medeni durum değişkeninin psikolojik sözleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını bildirmişlerdir. Karcioğlu ve Türker ise evli sağlık çalışanlarının, bekar sağlık çalışanlarından daha yüksek düzeyde psikolojik sözleşmeye uyum algısı olduğunu belirtmiştir. Bu çalışma bulgumuzu destekler niteliktedir. Sonuç olarak, sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olması diğer sektörlerde çalışanlarda etkisiz olduğu görülen medeni durum değişkeninin sağlık sektörü çalışanlarında anlamlı olabildiğini göstermektedir. Karcioğlu ve Türker bunun nedenini evli çalışanların daha fazla maddi yük ve sorumluluk bilincine sahip olmalarıyla açıklamaktadır⁽¹⁵⁾.

Eğitim seviyesi faktörünün hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyinde etkili olduğu ve eğitim seviyesi arttıkça psikolojik sözleşme düzeyinin de arttığı belirlenmiştir. Peker otel çalışanlarında yaptığı çalışmasında eğitim durumu ve psikolojik sözleşme düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu dile getirmiştir⁽¹⁰⁾. Eğitim seviyesi kurumu, kuruma ait kural ve davranış biçimlerini, politikaları daha kolay anlamayı, yönetimsel konularda daha fazla bilgi sahibi olmayı sağlamakta, dolayısıyla daha doğru beklentiler oluşturarak düşük ihlal duygusu ile yüksek düzeyde psikolojik sözleşmeler oluşturmaya sağlayabilmektedir.

Kurumda çalışma süresinin hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeylerini doğru orantılı olacak şekilde etkilediği ortaya konmuştur. Kurumda geçirilen yıllar arttıkça kurum kültürü, yönetici davranışları, kurum politikaları, kurumsal hedef ve tercihler gibi konularda daha fazla bilgi sahibi olan ve beklentilerini daha gerçekçi şekilde konumlandıran çalışanların psikolojik sözleşmelerini uzun vadeli hedefler ve duygusal bağlılık temeline oturtan ilişkisel sözleşmeler oluşturmalarının kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir.

Kurumda çalışılan pozisyonun hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyini etkilediği, sorumlu hemşire olarak çalışanların, hemşire olarak çalışanlardan yüksek düzeyde psikolojik sözleşmeye sahip oldukları bulunmuştur. Yönetim pozisyonlarında olan hemşirelerin örgüte aidiyet hissinin artması, işine son verilme olasılığını düşük olarak değerlendirmeleri, aldıkları terfinin beklentileri ile uyum göstermesi, maddi ödüllerin önemini kaybetmesi gibi nedenlerin psikolojik sözleşme düzeyindeki yüksekliği açıklayabilir.

Mesleki deneyim süresinin hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeylerini etkileyen bir faktör olduğu ve mesleki deneyim süresi arttıkça psikolojik sözleşme düzeyinin de arttığı saptanmıştır. Dönmez, ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında, mesleki kıdem süresi 20 yıl ve üzeri olan çalışanların en yüksek psikolojik sözleşme düzeyine sahip olduğunu ve psikolojik sözleşme ile mesleki kıdem süresi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu bildirmiştir⁽¹⁶⁾. Mesleki deneyim süresi arttıkça kurum ve çalışanın karşılıklı beklentileri daha uyumlu olacaktır.

Hemşirelerin çalışma şeklinin psikolojik sözleşme düzeyini etkileyen faktörlerden biri olduğu ve gündüz çalışan hemşirelerin psikolojik sözleşmelerinin, gece/vardiyalı çalışanlardan yüksek olduğu bulunmuştur. Gündüz çalışmak örgütün dinamiklerinin daha içinde olmayı sağlamakta ve yöneticilerle etkileşimi arttırmakta ve bu sayede karşılıklı beklentiler daha doğru oluşmaktadır.

Haftalık çalışma saatinin hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyini etkileyen bir faktör olduğu ve haftalık çalışma süresi arttıkça, psikolojik sözleşme düzeyinin azaldığı ortaya konmuştur. Taycan ve ark.⁽¹⁷⁾ hemşirelerin haftalık çalışma süresi arttıkça, duygusal açıdan kendilerini yıpranmış hissetme oranlarının da artmakta olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak, duygusal açıdan yıpranmış hisseden hemşirelerin sağlıklı beklentiler oluşturamayacağını, psikolojik sözleşmelerinin ihlal algısını daha fazla yaşayacaklardır.

Algılanan gelir düzeyinin hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyini etkileyen bir faktör olduğu ve algılanan gelir düzeyi ile psikolojik sözleşme düzeyi arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sönmez, maaşından memnun olan çalışanların psikolojik sözleşme düzeylerinin memnun olmayanlardan

yüksek olduğunu bildirmiştir⁽¹⁸⁾. Gelir durumu algısı yükseldikçe kuruma bağlılık, çalışan memnuniyeti yükselmekte ve işten ayrılma niyeti azalmakta olduğundan kısa dönemli iş hedeflerini barındıran işlemsel sözleşme düzeylerinin azalmakta olduğu, psikolojik sözleşme düzeyleri de artmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç olarak, hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeyi orta düzeyde bulundu. Hemşirelerin, yaşlarının, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, eğitim durumlarının kurumda çalışma süresinin, pozisyonunun, deneyiminin, çalışma şeklinin, haftalık çalışma saatinin psikolojik sözleşme düzeylerini etkilediği belirlendi.

Ayrıca, çalışmamız doğrultusunda yapılan literatür taramasında yıllar içinde önemi daha da fazla anlaşılan psikolojik sözleşme kavramına dair hemşirelikte, özellikle Türkiye’de yok denecek kadar az sayıda çalışma bulunduğu belirlenmiştir. Psikolojik sözleşmenin doğru ve sağlıklı bir biçimde oluşumunun sağlanması ve düzeyinin geliştirilmesi hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarını, motivasyonlarını, bireysel performanslarını ve bunların sonucunda örgütün başarısını, hasta memnuniyetini ve hemşirelik bakımının kalitesini arttıracaktır.

Çalışmanın bulguları doğrultusunda hemşirelerin psikolojik sözleşme düzeylerini arttırmak için genç hemşirelerin popülasyonunun fazla oluşu önemsenerek kuşakların gereksinim ve özellikleri dikkate alınır şekilde kurumsal oryantasyon programı ve sosyal organizasyonlar düzenlenmelidir. Hemşirelerin eğitim düzeylerini arttırmaları için kurum politikalarının ve yönetici davranışlarının destekleyici ve özendirici olması sağlanmalıdır. Kurumda çalışma süresi az olan hemşirelere yönelik psikolojik sözleşmelerini geliştirici programlar düzenlenmelidir. Hemşirelerin, kurum yönetim süreçlerine daha fazla katılımı sağlanmalıdır. Mesleki deneyim süresi fazla olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesine yönelik çalışmalar yapılmalı, genç hemşirelere deneyimlerini aktarabilmeleri için fırsatlar sağlanmalıdır.

Psikolojik sözleşme kavramı ile ilgili hemşirelikte yapılan çalışma sayısının artırılması, özel sektörde ve diğer meslek gruplarıyla karşılaştırmalı çalışmalar yapılması, hemşireler üzerinde yapılacak çalışmalara

mesleğe özgü demografik özellikler ve çalışma özelliklerine uygun yaklaşımlar sağlayan psikolojik sözleşme düzeyi ölçeklerinin geliştirilmesi önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu’ndan izin (Tarih: 22.02.2016 Sayı: 27) alındı.

Çıkar Çatışması: Yoktur.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Hemşirelerden yazılı onam alındı.

Ethics Committee Approval: Permission was obtained from Marmara University Institute of Health Sciences Ethics Committee (Date: 22.02.2016 Issue: 27).

Conflict of Interest: None.

Funding: None.

Participant Consent: Written consent was obtained from the nurses.

KAYNAKLAR

1. Karadağ M, Akman N, Demir C. Hemşirelik hizmetlerinde yönetsel ve örgütsel sorunlar. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi. 2013;16:1.
2. Rousseau D. Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage Publications, 1995. [CrossRef]
3. Guest D. Conway N. The Psychological Contract in the Public Sector. The Results of the 2000 CIPD Survey of the Employment Relationship: Research Report. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2000.
4. Jafri, H. Influence of Psychological Contract Breach on Organizational Commitment. Synergy (0973-8819), 2011; 9.2.
5. Corder E. Ronnie L. The role of the psychological contract in the motivation of nurses. Leadership in Health Services. 2018;31(1):62-76. [CrossRef]
6. Trybou J, et al. The mediating role of psychological contract violation between psychological contract breach and nurses’ organizational attitudes. Nursing Economics. 2016;34(6):296.
7. Dikili A. Psikolojik Sözleşme ile İş Tatmini İlişkisi: Bir Örnek Olay Çalışması. SAÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi, 2012, Sakarya.
8. Erkan M. Örgüt iklimi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Sözleşmenin Aracılık Etkisi: Adıyaman Üniversitesi Örneği. ADYÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2017, Adıyaman.
9. Aydın R. Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmeler ve İşgörenlerin İşe Yönelik Tutumları Üzerindeki Etkisi: Antalya 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. ADÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi, 2016, Aydın.
10. Peker İ. Liderlik Tiplerinin Psikolojik Sözleşmeye Etkisi Ve Bu Etki Üzerine Uygulama. AKD Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2013, Antalya.
11. Keman G. Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa

- Olan Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. TÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2012, Edirne.
12. Türker E. Psikolojik Sözleşme ile Örgütsel Bağlılık ilişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. ATÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Erzurum.
 13. Zengin S. Psikolojik Sözleşme Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Antalya İlinde Faaliyet Gösteren Katılım Bankaları Üzerine Bir Araştırma. SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2017, Isparta.
 14. Bal F. Presenteizm Ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zekâ ile ilişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama. GAZÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2014, Gaziantep.
 15. Karcioğlu F, Türker E. Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık ilişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2010, 24.2.
 16. Dönmez N. Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. 2015, Uşak.
 17. Taycan O, Kutlu L, Çimen S, Aydın N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi. 2006;7(2):100-8.
 18. Sönmez B. Psikolojik Sözleşme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama. GÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, 2017, Ankara.