

Yeni Mezun Olan Hemşirelerin Mesleğe Bağlılıklarının İncelenmesi

Investigation of Professional Commitment of The Newly Graduated Nurses

Sevgül Dönmez, Eylem Karakuş

Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kadın Hastalıkları Ve Doğum Hemşireliği Anabilim Dalı, Gaziantep, Türkiye

ÖZ

GİRİŞ ve AMAÇ: Mesleğe bağlılık; bir hemşirenin mesleğinin sahip olduğu değerlerine inanması, bunun için çaba sarfetmesi, kendini geliştirmeye istekli olması ve bu mesleği sürdürme konusunda kararlı olmasıdır. Bu araştırma, yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelenmesi amacıyla planlanmıştır.

YÖNTEM ve GEREÇLER: Bu araştırma, Ekim 2017–Ocak 2018 tarihleri arasında, Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 51 hemşire ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, "Tanılama Formu" ve "Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

BULGULAR: Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması 74.56 ± 10.43 (min=49, max=94) olarak bulunurken, çaba gösterme istekliliği alt puan ortalaması 35.74 ± 6.97 (min=21, max=50), meslek üyeliğini sürdürme alt puan ortalaması 23.21 ± 4.73 (min=8, max=32), hedef ve değerlere inanç alt puan ortalaması ise 15.60 ± 2.13 (min=8, max=18) olarak bulunmuştur. Ayrıca Mesleğe Bağlılık Ölçeği puan ortalaması 25-28 yaş aralığının da olanlarda, erkeklerde, haftalık çalışma saati daha az olanlarda, cerrahi birimlerde çalışanlarda, rehber hemşire ile çalışanlarda, kliniğe uyumlarındaki ilk altı ay için kendisini klinik sorumlusunun olumsuz etkilediğini ifade edenlerde, diğer hemşirelerin ve çalışma ortamının kendisini olumlu etkilediğini ifade edenlerde ve mesleği isteyerek seçenlerde daha yüksek bulunmuştur.

TARTIŞMA ve SONUÇ: Çalışmanın sonucunda yeni mezun hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, iş güvencesinin, çalışma koşullarının ve ekip iletişiminin mesleğe bağlılıkta önemli bir unsur olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: hemşire, mesleğe bağlılık, iletişim, meslek uyumu

ABSTRACT

INTRODUCTION: Professional commitment; a nurse is convinced that she believes in the values her profession has, that she is willing to work on it, is willing to develop, and is committed to pursuing this profession. This research was planned to examine the commitment to the profession of newly graduated nurses.

METHODS: This study was conducted as a descriptive study with 51 nurses who have been working Şahinbey Practice and Research Hospital between October 2017 and January 2018. The study was used "Information Form" and "Nursing Professional Commitment Scale" as data collection tool.

RESULTS: The average score of the Scale was found as 74.56 ± 10.43 (min = 49, max = 94), while the average of the subscale of effort was 35.74 ± 6.97 (21-50) and the subscale of maintaining the profession membership was 23.21 ± 4.73 (8-32) and belief subscale average of target and values was found to be 15.60 ± 2.13 (8-18). In addition, the average score of Nursing Professional Commitment Scale was found to be significantly higher in those who were 25-28 years old, in males, in weekly working hours, in surgical departments, in working with guide nurses and in the clinic for the first six months nurses and those who stated that the working environment affects themselves positively, and those who voluntarily choose their profession.

DISCUSSION and CONCLUSION: it was determined that the commitment to the profession of the newly graduated nurses is moderate, job security, working conditions and team communication are important factors in the commitment to the profession.

Keywords: nurse, commitment to the profession, communication, occupational adjustment

İletişim / Correspondence:

Dr. Sevgül Dönmez

Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kadın Hastalıkları Ve Doğum Hemşireliği Anabilim Dalı, Gaziantep, Türkiye

E-mail: donmezsevgul@gmail.com

Başvuru Tarihi: 18.02.2018

Kabul Tarihi: 03.01.2019

GİRİŞ

Meslekleşme, bir işin meslek olma yolunda edildiği niteliklerle kazanılan dinamik bir süreç olarak tanımlanır (1). Hemşirelik mesleği de, meslekleşme sürecinde hızlı ve dikkate değer değişimler geçirmiş, geçmişten günümüze sosyal, kültürel ve teknik değişimler ile kendini yenilemeyi başarmış, toplumun sağlık durumu ile ilgilenen uygulamalı bir sağlık disiplindir (2). Meslekleşme sürecinin bir ucunu iş, bir ucunu da meslek oluştururken, bir işin meslek sayılabilmesi için gerekli en önemli sekiz ölçütten birisinin de mesleğe bağlılık olduğu belirtilmektedir (1). Hemşirelik mesleği üyelerinin de, çalışma hayatları ile ilgili önemli bağlılıklarından biri olan mesleğe bağlılık; hemşirenin mesleğinin sahip olduğu değerlere inanması, kabul etmesi ve bunları gerçekleştirmek için çaba göstererek mesleki alanda kendini geliştirmeye istekli ve bu mesleği sürdürme konusunda kararlı olmasıdır (3). Mesleğe bağlılığı, yaş, eğitim seviyesi, iş memnuniyeti, işe ve mesleğe duyulan sevgi, işten ya da kurumdan ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi pek çok faktör etkileyebilmektedir (4-6). Hemşirelerin mesleğe duyduğu bağlılık ve meslek ile ilgili tutumları; mesleklerini profesyonel statüye ulaştırmada, topluma nitelikli hizmet sunmada ve profesyonel kimliklerinin güçlü olmasında önemli bir yere sahiptir. Hemşirelik mesleği üyeleri arasında mesleğe bağlılık ve profesyonel tutumun yerleşmesine bağlı olarak; sağlık bakım hizmetlerinin kalitesinde yükselme ve mesleki statüde artış sağlanacaktır (7). Ayrıca mesleki bağlılık, hemşirelerin mesleklerini daha iyi icra edebilmesinde, kendilerini teknik açıdan geliştirebilmesinde ve bireylerin istikrarlı bir çalışma hayatına sahip olma noktasında katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir (8). Özellikle yeni mezun olan hemşirelerin mesleki bağlılıkları, doğrudan hem mesleksi uygulamalarını hem de profesyonel kimliklerini etkileyebilmektedir. Bu nedenle yeni mezun hemşirelerin mesleki bağlılığının yeterli gelişmemesi ya da oluşmaması; mesleki rolünü başarılı bir şekilde yerine getirememesi, öğrencilikten çalışma hayatına geçişte sorunlar yaşama, meslekle bağlantı kurmada yetersizlikler, mesleği sürdürmede isteksizlik ve örgütsel bağlılığın sağlanamaması gibi ciddi sorunlara yol açabileceği düşünülmektedir (4-

8). Ayrıca yeni mezun olmuş hemşirelerin mesleklerine karşı bağlılıklarının belirlenmesi ile elde edilen sonuçlara yönelik düzenlemeler yapılarak, bireysel ve kurumsal faydaların dışında, mesleksi örgütlenme ve genel ekonomik yapıda da fayda sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle yeni mezun hemşirelerin, mesleki bağlılıklarının belirlenmesi önem arz etmektedir.

Bu araştırma, yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının ve mesleğe bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır.

Araştırma Soruları;

1. Yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyleri nedir?
2. Yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını etkileyen faktörler nelerdir?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Bu araştırma, Ekim 2017-Ocak 2018 tarihleri arasında, Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmıştır. Üniversite hastanelerinin eğitim olanaklarının fazla olması, değişim ve yeniliklere açık olması ve lisans mezunu hemşirelerin daha çok istihdam edilmesi nedeniyle tercih edilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Ekim 2017-Ocak 2018 tarihlerinde ilgili hastanede çalışan 75 lisans mezunu hemşire oluşturmuştur. Ancak 10 hemşire yukarıda belirtilen tarihler arasında izinli olduğundan çalışmaya alınamamıştır. Araştırmanın örnekleme basit tesadüfi örneklem tekniği ile hesaplanmış ve çalışma araştırmaya katılmayı kabul eden 51 hemşire ile tamamlanmıştır. Araştırmaya katılım oranı %78,4'tür.

Araştırmaya dahil olma kriterleri: araştırmanın yapıldığı sağlık kuruluşunda hemşire olarak çalışmak, lisans mezunu olmak, en az 6 ay, en çok 2 yıldır meslekte çalışıyor olmak ve araştırmaya katılmayı kabul etmektir. Araştırma dışı bırakılma kriterleri ise; belirtilen tarihlerde izinli ya da raporlu olmak ve çalışmayı katılmayı kabul etmemektir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak, “Tanılama Formu” ve hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerini inceleyen "Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır.

Tanılama Formu: Araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda geliştirilmiş yaş, cinsiyet gibi çeşitli sosyo-demografik özellikleri ile mesleği isteyerek seçme, çalışma süresi ve çalıştığı birim gibi mesleki bilgileri içeren 17 sorudan oluşmaktadır (1, 9).

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ): Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için, 2000 yılında Lu ve ark. tarafından geliştirilen Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği özgün formu 26 madde ve üç alt boyuta (çaba gösterme istekliliği 1-13 madde, meslek üyeliğini sürdürme 14-21 madde, hedef ve değerlere inanç 22-26 madde) sahiptir. Dörtlü Likert tipindeki ölçeğin 9 maddesi ters ifade içermektedir (14,15,16,17,18,19,20,21,25. maddeler) (4,10). Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği 2015 yılında Çetinkaya ve ark. tarafından yapılmıştır. Çetinkaya ve ark. tarafından ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık değeri 0.90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin en düşük ve en yüksek puan aralığı 26-104'dür. Alt boyutlarından alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar ise, “çaba gösterme istekliliği” 13-52, “meslek üyeliğini sürdürme” 8-32, “hedef ve değerlere inanç” 5-20 puan arasındadır. Ölçeğin tümünden ve alt boyutlarından alınan puanın artması bireylerin mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade eder (1,11). Bizim çalışmamızda da Cronbach alpha iç tutarlılık değeri 0.75 bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Örneklem kapsamına alınan hemşirelere araştırmanın amacı açıklanarak, araştırmaya katılımın tamamen gönüllük esasına dayandığı ve istediklerinde araştırmadan çekilebilecekleri belirtilerek “Tanılama Formu” ve "Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği"ni doldurmaları istenmiştir. Araştırmanın örneklem kapsamına alınan hemşirelere formlar Kasım 2017 – Ocak 2018 tarihleri arasında uygulanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulanması yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür. Hemşirelerin veri toplama araçlarını bireysel olarak doldurmaları sağlanmıştır.

Araştırma bulgularının analizinde; sayısal değerler, sayı ve yüzde dağılımı ve Ki-Kare testi, Mann Whitney U, Kruskall Wallis testi kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmaya başlamadan önce Gaziantep Üniversitesi Klinik Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (No:349) ve Şahinbey Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nden yazılı izin alınmıştır. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin kullanımı için Çetinkaya'dan yazılı izin alınmıştır.

BULGULAR

Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) toplam puan ortalaması 74.56±10.43 (min=49, max=94) olarak bulunurken, çaba gösterme istekliliği alt puan ortalaması 35.74±6.97 (min=21, max=50), meslek üyeliğini sürdürme alt puan ortalaması 23.21±4.73 (min=8, max=32), hedef ve değerlere inanç alt puan ortalaması ise 15.60±2.13 (min=8, max=18) olarak bulunmuştur (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

Ölçek ve alt boyutları	Ortalama±SS	Katılımcıların Min-Max değerleri	Ölçeğin Min-Max değerleri
HMBÖ	74.56±10.43	49-94	20-104
Çaba gösterme istekliliği	35.74±6.97	21-50	13-52
Meslek üyeliğini sürdürme	23.21±4.73	8-32	8-32
Hedef ve değerlere inanç	15.60±2.13	8-18	5-20

HMBÖ: Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği

Hemşirelerin yaş ortalaması 25.07±2.53 olup, %56.9'unun 21-24 yaş aralığında olduğu, %76.5'inin kadın olduğu, %66.7'sinin bekar olduğu ve %74.5'inin sözleşmeli çalıştığı belirlenmiştir. HMBÖ ortalaması dahili klinikte çalışanların 71.68±10.96, cerrahi kliniklerde çalışanların 77.88±8.56, acilde çalışanların 76.77±12.53 ve yoğun bakımda çalışanların 74.92±9.32 olarak bulunmuştur (p>.05). Mesleği isteyerek seçenlerin HMBÖ puan ortalaması 77.00±8.90 iken, istemeyerek seçenlerin ise 72.04±11.44 olarak bulunmuştur (p>.05) (Tablo 2).

Tablo 2. Yeni Mezun Olan Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre HMBÖ Puan Ortalamalarının İncelenmesi (n=51)

Değişkenler	n	%	HMBÖ Puan Ortalaması	
Yaş				
21-24 yaş arası	29	56.9	72.93±10.28	K=1.680 p=.432
25-28 yaş arası	15	29.4	77.06±9.58	
29 yaş ve üstü	7	13.7	76.00±12.96	
Cinsiyet				
Kadın	39	76.5	74.76±10.56	U=194.50 p=.380
Erkek	12	23.5	73.91±10.43	
Medeni durum				
Bekar	34	66.7	74.70±10.12	U=273.50 p=.757
Evli	17	33.3	74.29±11.34	
Atanma şekli				
Kadroolu	13	25.5	73.61±11.11	U=233.50 p=.770
Sözleşmeli	38	74.5	74.89±10.32	
Şuan çalıştığı birim				
Dahili klinik	19	37.3	71.68±10.96	K=3.077 p=.380
Cerrahi klinik	9	17.6	77.88±8.56	
Acil	9	17.6	76.77±12.53	
Yoğun bakım	14	27.5	74.92±9.32	
Haftalık çalışma süresi				
40 saat	27	52.9	75.14±9.50	U=287.50 p=.491
40 saat üzeri	24	47.1	73.91±11.56	
Mesleği isteyerek seçme durumu				
Evet	26	51.0	77.00±8.90	U=250.50 p=.157
Hayır	25	49.0	72.04±11.44	

HMBÖ; Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği

Tablo 3. Yeni Mezun Olan Hemşirelerin Mesleği ile İlgili Bazı Değişkenlere Göre HMBÖ Puan Ortalamalarının İncelenmesi(n=51)

Değişkenler	n	%	HMBÖ Puan Ortalaması	
Şuan ki çalıştığı kurumda oryantasyon eğitimi alma durumu				
Evet	37	72.5	74.29±10.38	U=234.50 p=.605
Hayır	14	27.5	75.28±10.90	
Oryantasyon eğitimi yeterli bulma durumu ^a				
Evet	6	16.2	74.66±3.32	K=.281 P=.882
Hayır	10	27.0	73.40±10.46	
Kısmen	21	56.8	74.61±11.90	
Şuan ki kurumda rehber (preseptör) hemşire ile çalışma durumu				
Evet	18	35.3	75.50±8.48	U=283.50 p=.790
Hayır	33	64.7	74.06±11.45	
Rehber hemşire ile çalışmanın uyumunu kolaylaştırma durumu ^b				
Evet	9	50.0	76.66±10.67	K=3.000 p=.223
Hayır	2	11.1	71.50±2.12	
Kısmen	7	38.9	75.14±6.59	
Kliniğe uyumunda ilk altı ayda klinik sorumlusunun kendisini nasıl etkilediği				
Olumlu	31	60.8	76.09±9.76	K=1.909 p=.385
Ne olumlu ne olumsuz	16	31.4	71.06±11.59	
Olumsuz	4	7.8	76.75±9.63	
Kliniğe uyumunda ilk altı ayda klinikteki diğer hemşirelerin kendisini nasıl etkilediği				
Olumlu	28	54.9	76.07±8.66	K=1.210 p=.546
Ne olumlu ne olumsuz	18	35.3	72.16±13.39	
Olumsuz	5	9.8	74.80±6.97	
Kliniğe uyumunda ilk altı ayda çalışma ortamının (fiziki şartlar, malzeme vs) kendisini nasıl etkilediği				
Olumlu	20	39.2	76.75±9.20	K=.796 p=.672
Ne olumlu ne olumsuz	22	43.1	73.13±11.80	
Olumsuz	9	17.6	73.22±9.67	
Kliniğe uyumunda ilk altı ayda ekibin diğer üyeleriyle iletişimin kendisini nasıl etkilediği				
Olumlu	34	66.7	74.73±10.41	K=2.846 p=.241
Ne olumlu ne olumsuz	14	27.5	75.71±11.11	
Olumsuz	3	5.9	67.33±6.50	

HMBÖ; Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği, ^a Sadece oryantasyon eğitimi alanlar dahil edilmiştir.

Ayrıca HMBÖ puan ortalaması 25-28 yaş aralığının da olanlarda, erkeklerde, , haftalık çalışma saati daha az olanlarda, cerrahi birimlerde çalışanlarda, rehber hemşire ile çalışanlarda, kliniğe uyumlarındaki ilk altı ay için kendisini klinik sorumlusunun olumsuz etkilediğini ifade edenlerde, diğer hemşirelerin ve çalışma ortamının kendisini olumlu etkilediğini ifade edenlerde ve mesleği isteyerek seçenlerde daha yüksek bulunmuştur (p>.05) (Tablo 3).

TARTIŞMA

Bu araştırma, yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını incelemiştir. Literatürde, hemşirelerin mesleki bağlılıkları konusunda sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Her meslek, üyelerinin tümü tarafından para kazanma isteğinin ötesine geçen derin bir bağlılık gerektirir. Fakat, hizmet verilenler adına yaşamsal ve acil kararlar alınmak zorunda olunan sağlık sektörünün önemli bir parçası olan hemşirelik mesleğinde, bağlılık özellikle önemlidir (3). Bu nedenle kendine özgü yapısı olan hemşirelik mesleğinde bağlılık diğer mesleklere göre daha önemli bir konu haline gelmektedir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalarda hemşirelerin mesleğine olan bağlılıkları, meslek ile ilgili memnuniyeti ve meslekte kalıcılığı arttırdığı (12), mesleğe bağlılığın artmasının da hasta güvenliği ve sunulan bakımının kalitesini arttırdığı belirtilmektedir (13). Yaptığımız çalışmada hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Çalışmamızla benzer olarak Haydari ve ark. (2016)'nın ve Wang ve ark. (2011)'nin yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptandığı ifade edilmiştir (14,15). Ayrıca Numminen ve arkadaşlarının (2015) yeni mezun hemşirelerle yaptıkları çalışmada da, mesleki bağlılıklarının iyi olduğu belirtilmiştir (16).

Mesleğe bağlılık, hemşirenin bu mesleği yaşamı boyunca sürdüreceği bir meslek olarak seçmesinde, benimsemesinde ve cazip bir kariyer seçeneği olarak görmesinde de önemli bir ölçüttür (3). Bu nedenle kişinin mesleğe isteyerek gelmesi, kişinin mesleğe bağlılığını artırıcı yönde etkileyeceği düşünülebilir. Bizim çalışmamızda da mesleğe isteyerek gelenlerin, mesleğe bağlılık ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mesleğe bağlılığı, yaş, çalışma saatleri, çalışma

koşulları, ekip ile kurulan iletişim gibi faktörlerde etkileyebilmektedir (14,17). Çalışmamızda genç hemşirelerin mesleğe bağlılık ortalamaları daha düşük bulunmuştur. Çalışmamızla benzer olarak yapılan bir çalışmada, genç hemşirelerin duygusal ve normatif mesleki bağlılıkları daha düşük bulunduğu belirtilmiştir (15). Bu durum, yeni mezun olan hemşirelerin, daha genç oldukları ve çalışma ortamındaki kıdem hiyerarşisinden kaynaklı iş yüklerinin fazla olmasına bağlanabilir. Ayrıca hemşirelik bölümü öğrencileri, rol ve sorumluluklar açısından klinik eğitim ortamına benzer bir ortamda çalışma beklentisiyle mezun olmaktadır. Fakat, çalışmaya başladıkları geçiş döneminde çalışma koşullarının gerçeklerini gören yeni mezun hemşireler, stres, ekip üyeleri ile iletişim problemleri, başarısızlık korkusu, güvensizlik ve ortama uyumsuzluk gibi sorunlar yaşamaktadırlar. Geçiş sürecinde yaşanan bu sorunlar, yeni mezunlarda mesleğe bağlılığı azaltabilmektedir (17). Yapılan bir çalışmada da bu bulguları destekler şekilde hemşirelerin yarısından fazlasının mesleklerinin ilk beş yılında ya da beş yıldan daha az bir zaman dilimi içerisinde işten ayrılmayı düşündükleri saptandığı ifade edilmiştir (18). Bu nedenle yeni mezun olan hemşirelerin, meslekteki ilk yılları mesleğe bağlılık açısından kritiktir. Yeni mezun hemşirelerin geçiş sürecinde yaşadıkları sorunları azaltmak dolayısıyla mesleğe bağlılıklarını artırmak amacıyla uyum ve rehberlik programlarının etkinliği ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin uyum döneminde rehber hemşirelerin etkili şekilde koçluk yapmasının önemi vurgulanmaktadır (17). Araştırmamızda rehber hemşire ile çalışan hemşirelerin mesleğe bağlılık ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Bu nedenle, işe yeni başlamış yeni mezun hemşirelerin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için çalışma yaşamının ilk yıllarında iyi bir planlama yapılması ve yeni mezunların desteklenmesi gerekmektedir. Lee ve ark. (2009)'nın yaptıkları çalışmada rehber hemşire ile çalışan ve olumlu deneyim yaşayan hemşirelerin çalışma yaşamlarının ilk yılında işten ayrılma oranlarının düşük olduğu belirtilmiştir (19). Rehber hemşire dışında, iyi tasarlanmış bir oryantasyon programı da, yeni mezun hemşireler için örgütsel bağlılıkları ve mesleğe bağlılıkları açısından son derece önemlidir (20).

Çalışmamızda da, literatürü destekler şekilde oryantasyon eğitimi alan hemşirelerin mesleğe bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur.

Mesleki bağlılık düzeyinin yüksek ya da düşük olması hemşirelerin meslekte kalmaları ve klinik sorumlusu ve diğer ekip üyeleri ile iletişimi açısından önemli bir konudur. Çalışmamızda da, hemşirelerin işe başladığı ilk altı ayda kliniğe uyumunda klinik hemşirelerinin, çalışma ortamının ve diğer ekip üyelerinin kendisini olumlu etkilediğini ifade edenlerde mesleğe bağlılık daha yüksek bulunmuştur. Bu nedenle özellikle yönetici hemşirelerin, mesleki bağlılığa çok önem vermeleri, mesleğe bağlılığı arttıracak etkili stratejiler ve uygulamalar geliştirmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda hemşirelerin, çalışma ortamı ve çalışma koşullarının uygun tasarlanması, materyal ve malzeme kullanımı esnasında zarar görmelerinin önlenmesi de, iş memnuniyeti ve verimliliği dolayısıyla kuruma ve mesleğe bağlılığını da artıracakı belirtilmektedir (14,21).

SONUÇ

Bu çalışmanın sonucunda, yeni mezun hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mesleğe bağlılık puan ortalaması, haftalık çalışma saati daha az olanlarda, cerrahi birimlerde çalışanlarda, rehber hemşire ile çalışanlarda, işe başladığı ilk altı ayda kliniğe uyumunda klinik hemşirelerinin, çalışma ortamının ve diğer ekip üyelerinin kendisini olumlu etkilediğini ifade edenlerde ve mesleği isteyerek seçenlerde daha yüksek bulunmuştur. Bu durum çalışma ortamının, çalışma koşullarının ve ekibin hemşirelerin mesleki bağlılık durumu üzerine etkisinin önemini vurgulamaktadır. Hemşirelerin çalışma koşulları ve ortamı iyileştirilmeli, hem örgütsel hem de mesleki bağlılıklarını artırıcı uygulamalar ve politikalar geliştirilmelidir. Özellikle yönetici hemşireler, yeni mezun hemşirelerin mesleki gelişmeler konusunda düzenlenen bilimsel etkinliklere katılımlarını desteklenmeli ve teşvik etmelidir. Ayrıca bu konu ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Daha büyük örnekleme, farklı bölgelerde, bu konunun çalışılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Çetinkaya A, Özmen D, Temel AB. Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 2015;8(2):547-60.
2. Akça Ay F. Mesleki temel kavramlar. İçinde: Akça Ay F, editör. Temel hemşirelik kavramlar, ilkeler, uygulamalar. İstanbul: İstanbul Medikal Yayıncılık; 2010. s. 47.
3. Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi, 2011;18(1):28-40.
4. Lu KY, Lin PL, Wu CM, et al. The relationships among turnover intentions, professional commitment and job satisfaction of hospital nurses. J Prof Nurs, 2002;18(4): 214-9.
5. Honyenuga B, Adzoyi P. Professional commitment of nurses in Ghana: The case of the Volta region. APJRB, 2012;3(1):12-27.
6. Teng CI, Shyu YIL, Chang HY. Moderating effects of professional commitment on hospital nurses in Taiwan. J Prof Nurs, 2007;23(1):47-54.
7. Tarhan G, Kılıç D, Yıldız E. Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Gülhane Tıp Derg 2016;58:411-6.
8. Yang L, Yang HH, Chen HT, et al. A study of nurses' job satisfaction: The relationship to professional commitment and friendship networks. Health. 2012;4(11): 1098-105.
9. Görüş S, Kılıç Z, Ceyhan Ö, Şentürk A. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi. 2014;5(3):137-142138.
10. Lu KY, Chiou SL, Chang YY. A study of the professional commitment changes from nursing students to registered nurses. Kaohsiung J Med Sci, 2000;16(1):39-46.
11. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in mainland China. Int J Nurs Stud, 2007;44: 574-88.
12. Akbari O, Abolfaz S, Farajzadeh Z. The Relationship of organizational justice with nurses' professional commitment. Mod Care J. 2015;12(1): 31-8.
13. Teng CI, Dai YT, Lotus Shyu YI, et al. Professional commitment, patient safety, and

patient perceived care quality. J Nurs Scholarsh. 2009; 41(3): 3019

14. Haydari SM, Kocaman G, Tokat MA. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi. 2016;3(3):119-31.
15. Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, et al. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. Journal of Advanced Nursing, 2011;68(3):539-49.
16. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, et al. Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. Journal of Clinical Nursing, 2015;25:117-26.
17. Kocaman G, İntepeler SS, Şen H, et al. İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin Uyumlarını Kolaylaştırmak İçin Hazırlanan Bir Rehber Hemşire Eğitim Programı Örneği. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 2012;9(2): 28-34.
18. Korkmaz F, Görgülü S. Hemşirelerin, Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi 2010;1:1-17.
19. Lee TY, Tzeng WC, Lin C et al. Effects of a preceptorship programme on turnover rate, cost, quality and professional development. Journal of Clinical Nursing 2009; 18:1217-25.
20. Öztürk H., Kurt Ş. , Mersinlioğlu G, et al. Hastanelerde İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin Sorunları. ACU Sağlık Bil Derg, 2016;4:189-201.
21. Yazıcı S, Kalaycı I. Hemşirelerin Çalışma Ortam Ve Koşullarının Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi. 2015;3(3):379-83.