



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ESASLARI VE YÖNETİM ANABİLİM DALI

**KAMU HASTANELERİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**

ŞULE KURT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Doç. Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ

Trabzon-2015

ONAY

Bu tez Yüksek Lisans Tezi Standartlarına Uygun Bulunmuştur.

Doç. Dr. Havva ÖZTÜRK

Hemşirelik Esasları ve Yönetim Anabilim Dalı Başkanı

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Esasları ve Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Şule KURT'un hazırladığı "Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri" başlıklı tez KTÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca kapsam ve bilimsel kalite yönünden değerlendirilerek Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ

Doç. Dr. Havva ÖZTÜRK

Yrd. Doç. Dr. Hacer KOBYA BULUT

Tarih: / /2015

Bu tez KTÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../.....tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ali Osman KILIÇ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının KTÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzu standartlarına uygun olarak yazıldığını, tezin akademik ve etik kurallara bağlı kalınarak gerçekleştirilmiş özgün bir bilimsel araştırma eserim olduğunu, tezde yer alan ve bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve kaynakların kaynaklar listesinde yer aldığını, tezin çalışılması ve yazımı aşamalarında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

06/03/2015

ŞULE KURT

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez çalışmamın planlanması ve yürütülmesinde rehberlik eden danışmanım KTÜ Trabzon Sağlık Yüksekokulu Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Sayın Doç. Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ'a,

Yüksek Lisans eğitimim süresince bana destek olan KTÜ Trabzon Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Esasları ve Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı Sayın Doç. Dr. Havva ÖZTÜRK'e,

Çalışmanın yürütülmesine izin veren Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne ve tüm hastanelerin yöneticilerine,

Verilerin toplanmasında yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürleri ve değerli hemşire meslektaşlarıma,

Tüm meslek ve aile hayatımda yardımını ve desteğini hissettiğim eşim Levent KURT'a, kızlarım Aslı Yüstra, Nisa ve Şule Beren KURT'a sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunuyorum.

Şule KURT

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KABUL ve ONAY	
BEYAN	
TEŞEKKÜR	
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar DİZİNİ	IX
KISALTMALAR DİZİNİ	XI
1. ÖZET	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ ve AMAÇ	3
4. GENEL BİLGİLER	7
4.1. İş Doyumu	7
4.2. İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi	8
4.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	14
4.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Özellikler	14
4.3.1.1. Kişilik Yapısı	14
4.3.1.2. Değer Yargıları ve İnançlar	15
4.3.1.3. Sosyokültürel Çevre	15
4.3.1.4. Yaş	16
4.3.1.5. Cinsiyet	16
4.3.1.6. Medeni Durum	16
4.3.1.7. Eğitim Düzeyi	16
4.3.1.8. Deneyim	17
4.3.2. İş Doyumunu Etkileyen İş Özellikleri	17
4.3.2.1. İşin Niteliği (Özellikleri)	17
4.3.2.2. Ücret	18
4.3.2.3. Yükselme (Kariyer) Olanakları	19
4.3.2.4. Dinlenme ve Yemek Araları	19
4.3.2.5. İşin Önemi	19
4.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Özellikler	19
4.3.3.1. İletişim	19

4.3.3.2. Denetim	21
4.3.3.3. Ödüllendirme	23
4.3.3.4. Çalışma Koşulları	23
4.3.3.5. Güvenlik	24
4.3.3.8. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler	24
4.4. İş Doyumsuzluğunun İstenmeyen Sonuçları	25
4.4.1. İşte Ayrılma/İşgücü Devir Oranının Artması	25
4.4.2. Örgüt İklimini Bozan Çalışan Davranışları	25
4.4.3. Üretim ve Verimlilikte Azalma	26
4.4.4. Çalışanın Sağlığında Bozulma	26
4.4.5. İş gücü/ Beyin Göçü	26
4.5. İş Doyumu ile İlişkili Kavramlar	27
4.5.1. Moral (Gönül Gücü)	27
4.5.2. Motivasyon	28
4.5.3. İşe Bağlılık	28
4.5.4. Verimlilik	28
4.5.5. Örgüt İklimi	29
4.5.6. Örgüte Yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık	29
4.6. İş Doyumu Kuramları	30
4.6.1. Kapsam Kuramlar (Davranışsal Kuramlar)	30
4.6.1.2. Erg Kuramı	32
4.6.1.3. Çift Faktör Kuramı	32
4.6.1.4. Kazanılmış Gereksinimler Kuramı	33
4.6.2. Bilişsel Kuramcılar (Süreç Kuramları)	34
4.6.2.1. Referans Grubu Teorisi (Sosyal Öğrenme Kuramı)	34
4.6.2.2. Beklenti Kuramı	35
4.6.2.3. Eşitlik (Denklik) Kuramı	36
4.6.2.4. Amaç Kuramı	36
4.6.2.5. Pekiştirme Kuramları	36
4.6.2.6. İş Özellikleri Kuramı	37
4.6.2.7. İş Tasarımı	37
4.7. İş Doyumu Modelleri	38

4.7.1. Eğitimsel İş Tatmini Modeli	38
4.7.2. Çıkarma Modeli	38
4.7.3. Çarpma Modeli	39
5. GEREÇ ve YÖNTEM	40
5.1. Araştırmanın Tipi	40
5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	40
5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
5.4. Araştırmanın Kabul Ölçütleri	41
5.5. Veri Toplama Araçları	41
5.6. Veri Toplama Yöntemi	42
5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	43
5.8. Araştırmanın Etik Yönü	43
5.9. Verilerin Değerlendirilmesi	43
6. BULGULAR	45
7. TARTIŞMA	65
8. SONUÇ ve ÖNERİLER	74
9. KAYNAKLAR	78
10. EKLER	89
10.1. EK 1. Anket Formu	89
10.2. EK 2. JSS (İş Doyum Ölçeği)	90
10.3. EK 3. Katılımcıları Bilgilendirme Formu	91
10.3. EK 4. Katılımcı Olur Alma Formu	92
10.4. EK 5. Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği Araştırma İzni	93
11. ETİK KURUL ONAYI	94
112. ÖZGEÇMİŞ	96

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Rize Kamu Hastaneleri Birliği Sekreterliği'ne Bağlı Hastanelerdeki Hemşire ve Araştırma Döneminde Yatarak Tedavi Edilen Hasta Sayıları	40
Tablo 2. Hemşirelerin Demografik ve Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	45
Tablo 3. Hemşirelerin Kuruma İlişkin Değişkenlerinin Dağılımı	46
Tablo 4. Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	46
Tablo 5. Hemşirelerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	47
Tablo 6. Hemşirelerin Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	48
Tablo 7. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	49
Tablo 8. Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	50
Tablo 9. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	51
Tablo 10. Hemşirelerin Kişisel Güven Tanımlamasına Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	52
Tablo 11. Hemşirelerin Mesleki Uygulamalarda Olgunlaşma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	53
Tablo 12. Hemşirelerin Mesleğini Severek Yapma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	54
Tablo 13. Hemşirelerin Mesleğinin Geleceği Hakkında Umutlu Olma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	55
Tablo 14. Hemşirelerin İş Deneyimine Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	56
Tablo 15. Hemşirelerin Hastanelerinde Çalışma Süresine Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	57
Tablo 16. Hemşirelerin Çalıştıkları Kliniklere Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	58
Tablo 17. Hemşirelerin İş Yerindeki Statüsüne Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	60

Tablo 18. Hemşirelerin Çalıştığı Bölümden Memnun Olma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	61
Tablo 19. Hemşirelerin Bulunduğu Kurumda Çalışmaktan Memnun Olma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	62
Tablo 20. Hemşirelerin Haftalık Ortalama Çalışma Sürelerine Göre İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamaları	63
Tablo 21. Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Korelasyonu	64

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar

JSS (Job Satisfaction Survey) İş Doyum Ölçeği

KTÜ Karadeniz Teknik Üniversitesi

OECD Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü

SPSS Statistical Package for Social Sciences

1. ÖZET

Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri

İş doyumunu, çalışanların örgütten beklentilerinin fiziksel, ruhsal olarak karşılanması, kişinin işi ve iş çevresini değerlendirmesi ile hissettiklerinin sonucudur. Araştırma, Rize ilinde Kamu Hastaneleri Birliği Sekreterliği'ne bağlı hastanelerde, en az 3 aydır aynı hastanede çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacı ile tanımlayıcı olarak yapıldı. Araştırmanın evrenini Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı 7 hastanede çalışan 673 hemşire oluşturdu. Araştırmada örneklem alınmayarak tüm evrene ulaşılması hedeflendi. Araştırma, gönüllü katılmayı kabul eden 404 (%60.029) hemşire ile tamamlandı. Veriler, araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu (16 soruluk) ve İş Doyum Ölçeği (36 maddelik) kullanılarak, 1 Haziran-30 Ağustos 2014 tarihleri arasında toplandı. İş doyum ölçeği, iş doyum düzeyi alt ve genel boyutlarını 1.00-2.00 arası en düşük, 2.00-3.00 düşük, 3.00-4.00 orta, 4.00-5.00 yüksek, 5.00-6.00 çok yüksek düzey olarak değerlendirmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, hemşirelerin yaş, medeni durumu, çocuk sahibi olma, görev yeri, iş yerindeki statü, mesleğin sevilmesi, eğitim durumu, iş deneyimi, haftalık çalışma saati, mesleği uygulamalarda olgunlaşma, çalışılan birim, çalışılan kurum ve çalışma arkadaşları gibi değişkenlerin iş doyum düzeylerini etkilediği saptandı ($p<0.05$). Araştırma sonucunda, hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri orta seviyede (3.238 ± 0.511) olduğu tespit edildi.

Anahtar Sözcükler: Hastane, hemşire, iş doyum düzeyi

2. SUMMARY

Job Satisfaction Levels of Nurses Working in Public Hospitals

Meeting employees' expectations from an organization physically and mentally is a result of one's assessing his or her work and its environment as well as his feeling about them. It was to determine the job satisfaction levels of the nurses in public hospitals. This descriptive study was carried out with 404 nurses (60%) accepting to take part in the study voluntarily and working in the same hospital for at least three months from 673 nurses working in hospitals depending on The Secretaryship of Public Hospital Association in Rize. The study was aimed to reach the whole population by not taking samples. The data were collected by the personal information form (16 questions) prepared by the researcher, and the job satisfaction scale (36 articles) between June 1st and August 30th, 2014. The job satisfaction scale evaluates that the lower and general dimensions of the job satisfaction levels are the lowest between 1.00 and 2.00, low between 2.00 and 3.00, moderate between 3.00 and 4.00, high between 4.00 and 5.00 and the highest between 5.00 and 6.00. According to scale, mean scores of nurses' job satisfaction were 3.23 ± 0.51 . In addition, it was determined that the fact or such as nurses's age, marital status, child bearing, place of duty, position in workplace, being liked of job, education status, work experience, weekly working hours, maturing in professional practice, unit worked, hospital worked and colleague saffected the job satisfaction levels of nurses ($p < 0.05$). In conclusion; the nurses' general job satisfaction levels were moderate level (3.238 ± 0.511).

Key Words: Hospitals, nurse, job satisfaction level

3. GİRİŞ ve AMAÇ

Dünyanın birçok ülkesinde farklı nitelikteki kurumlarda, hizmet kalitesini artırmaya yönelik yapılan araştırmaların çoğunluğunun, çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunu belirlemeye yönelik olması dikkat çekicidir (1-3). Bu araştırmaların sonuçları, çalışanların iş doyumunu ve motivasyonunu etkileyen sorunlara çözüm çabaları ve örgüt liderleri için kurum kalitesini ve verimini arttırmak amacıyla plan/programların yapım aşamasında önemli bir veri kaynağını oluşturmaktadır. Kurum çalışanlarına veya çalışma yerine ait problemlerin hizmetin kalitesini, hasta ve çalışan memnuniyetini dolayısıyla doğrudan örgüt çıktılarını etkilediği gerçeği, hedefine ulaşmak isteyen kurumlar için belirlenen problemlerin çözümü ile ilgili gerekli önlemleri almalarını zorunlu kılmaktadır (4).

İş doyumunu, çalışanların kurumdan beklentilerinin fiziksel ve ruhsal olarak karşılanması, kişinin işi ve iş çevresini değerlendirmesi ile yaptığı analizlerinin sonucu olarak hissettiği mutluluk iş doyumunu olarak tanımlanmaktadır. Emeğin karşılığının görülmediği, çalışanın kendisi ve yaptığı işle gurur duymadığı örgütlerde monotonluk, moral düşüklüğü oluştuğunu gösteren çalışmalar vardır (5). İş doyumunu ile ilgili problemlerin çözümsüz bırakıldığı durumlarda bireysel verim düşüklüğü, devamında örgütün hizmet verimliliğinin düştüğü, bunun sonucunda motivasyonsuz çalışanlardan etkilenen mutsuz toplumun oluştuğu literatürle belirlenmiştir (6). Yazılı veya yazısız belli amaçları gerçekleştirmek, bir ya da daha fazla gereksinimi gidermek için, bir araya getirilmiş insanlardan oluşan örgüt sisteminde, örgüt amaçlarını gerçekleştirmede, hem yönetilenler hem de yönetenlerin gereksinimlerinin karşılanması zorunludur (7). Örgütler, günümüz küresel rekabet ortamında, devamlılıklarını sağlayabilmek ve amaçlarına ulaşabilmek için teknolojik donanımlar ve sosyal atom olarak nitelendirilen insan unsurunu etkili kullanmaları gerekmektedir (8, 9). Bu yaklaşım özellikle insan merkezli hizmet veren kurumlarda, “örgüt” kavramının yanında “işletme” kavramının da yaygın kullanılmasına sebep olmuştur (8). İşletme ya da örgüt, hangi tanım kullanılırsa kullanılsın, kurumları ve kuruluşların nitelikli işgücünü bünyelerine katabilmeleri, işgücünü sistemde tutabilmeleri ve işgücünden en iyi performansı alabilmeleri istenilen başarı düzeyine ulaşılmasında temeldir. Bütün bunların gerçekleşmesinde çalışanların iş memnuniyeti ve bağlılığının izlenmesi,

değerlendirilmesi, müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesinin sürekli ölçümü gereklidir (10). Tüm örgütlerde, çalışanın etkinlik ve verimliliğinin sağlanmasında yüksek bir iş doyum düzeyine sahip olması gerekliliği çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir (11-14).

İş doyumundaki düşüklük aynı zaman da çalışanlarda tükenmeyi etkileyen önemli etkenlerden birisidir (6). Özellikle hemşirelik gibi özel hassasiyet gerektiren mesleklerde tükenmişlik, doğrudan insana hizmet veren diğer tüm meslek gruplarında olduğu gibi çok ciddi sonuçlara neden olmaktadır. Tükenmişlik durumu ise, işten ayrılma, iş doyumsuzluğu, evlilik ve aile içinde geçimsizlik, benlik saygısında azalma, işe yoğunlaşmada güçlük, sosyal izolasyon, yorgunluk, cinsel ilginin azalması, baş ağrısı, soğuk algınlığı, mide ve bağırsak sistemi sorunları, uyku bozuklukları, alkol ve ilaç kullanımında artış gibi sorunlara yol açmaktadır (15).

Ülkemizde sağlık hizmetlerinin önemli bir kısmı kamu hastanelerinde sunulmaktadır (16). Hastaneler, hasta ve yaralıların, sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin, ayakta veya yatarak müşahade, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite edildikleri, aynı zamanda doğum yapılan kurumlar olarak tanımlanan ve doğrudan insana yönelik yoğun olarak çalışan sağlık örgütleridir (17). Her kurumda olduğu gibi hastanelerde de hizmetin üretiminde ve sunumunda teknolojik yeterlilik, sağlık personelinin bilgi, beceri ve yeteneğine duyulan gereksinim ve çalışanın beklenti ve ihtiyaçlarına önem verilmesi doğru bir işletme yaklaşımıdır (18). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) verilerine göre, hasta sayısı ile hemşire sayısı oranlaması en az olan ülkeler arasında Makedonya, Yunanistan'dan sonra Türkiye gelmektedir (19). Ülkemizde 2010 yılı itibariyle hemşire sayısının artırılmasına yönelik politikalar şu andaki mevcudun yetersiz olduğuna yönelik tespitler sonucu oluşturulmuştur (20). Hastalara bakım veren hemşire sayısındaki eksiklik, çalışan hemşirelerde iş yoğunluğundaki artışa ve bu yüzden de işinden doyum almadan çalışan verimsiz ve isteksiz gruba işaret etmektedir (21).

İş doyumunu, hastane personelinin genel yaşamına, fiziksel ve ruhsal sağlığına, davranışlarına ve üretkenliklerine etki etmekte ve doğrudan çalışmalarında pozitif katkı sağlamaktadır. Çalışma ortamında yapılacak iyileştirmelerle, çalışan bireyin, bir makine gibi değil ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimleriyle bütüncül olarak

düşünülmesi, beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması sonucu kurumun ihtiyaç duyduğu yetenekli, etkili ve üretken insan gücünün elde tutulmasını sağlayacaktır (22).

Çalışanın işiyle özdeşleşmesi yani benimseme derecesi olarak tanımlanan işe bağlılık ve işyerine bağlılık (13) ile iş doyumunu arasında anlamlı ve aynı yönde pozitif bir ilişki vardır. İş doyum düzeyindeki yüksekliğin, çalışanın örgütü sahiplenmesini, işe bağlılığını ve isteğe bağlı personel devir hızı oranının azalmasını, böylece hem bireysel hem de örgütsel yararlar sağladığını gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (13, 23).

Örgütle özdeşleşmiş, örgütün adamı olmuş çalışanların morali ve iş doyumunu yüksektir. Örgütle özdeşleşmenin tek nedeni iş doyumunu değildir ama örgütle özdeşleşmek isteyen çalışanın bu eğilimini iş doyumunu destekler niteliktedir (24, 25). Örgütle özdeşleşen birey, örgütün devamlılığı için çaba harcayacak, örgütle ilgili olumlu yorumlarıyla örgütün nitelendirilmesinde rol oynayacak, çatışmalarda arabulucu rol oynayarak problemlerin hafifletilmesiyle uğraşacak, işine motive olmuş bir şekilde gelecek, iş güvencesinin verdiği rahatlık ile işine daha rahat yoğunlaşacaktır (25). Buna karşılık, iş doyumsuzluğu sonucu işe ve işyerine bağlılığı düşük olan bir çalışan, diğer çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz etkileyerek örgüt ikliminin bozulmasına neden olabilecektir (26).

Bu bakımdan, iş doyumunu ve iş doyumuna etki eden etkenlerin belirlenerek çalışanı iş doyumsuzluğuna götürecek konularda gerekli önlemlerin alınmasına ilişkin gerçekleştirilen uygulama ve araştırmalar, işletmelerin uzun vadede var olmalarına yönelik bir veri kaynağı oluşturulması bakımından önem taşımaktadır (27). İş doyumunu etkileyen problemlerin bilinmesi, hem örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde, hem de sağlık politikaları belirleyicilerinin bu problemler doğrultusunda politika geliştirmesinde yol gösterici olacaktır. Böylece sağlık alanında hizmet veren ve alanlar arasında etkin, verimli ve istenilen düzeyde kalite oluşturulabilecektir (26).

Literatürdeki bu önem doğrultusunda araştırma, Rize Kamu Hastaneleri Birliği Sekreterliği'ne bağlı olan sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili problemlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapıldı.

Araştırmada amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri hangi seviyededir?
2. Hemşirelerin iş doyum düzeylerini etkileyen çalışma alanlarına yönelik değişkenler nelerdir?
3. Hemşirelerin iş doyum düzeylerini etkileyen sosyo demografik değişkenler nelerdir?

4. GENEL BİLGİLER

4.1. İş Doyumu

Çalışanın iş tutumlarının değerlendirilmesinde, iş doyumu, işe sarılma, örgüte bağlılık ve sadakat, örgütsel destek algısı, çalışanın işe tutulması gibi tanımlar yapılmaktadır. Ancak bunların arasında niceliksel olarak en fazla araştırılan konu iş doyumu olarak karşımıza çıkmaktadır (13).

Bir tanımda, bireylerin işine karşı duyduğu duyguların toplamı iş doyumu ya da moral olarak ifade edilirken (25), diğer bir tanımda bireyin işini ve iş deneyimini değerlendirmesi sonucu elde ettiği memnuniyet ya da olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadırlar (6, 12, 24, 25).

Bireye özgü olarak yaşanan iş doyumu, hem işe karşı genel bir tutum olarak hem de işin beş özel boyutuna karşı yaşanan duygusal ve bilişsel durum olarak değerlendirilmektedir. Bu beş boyut arasında ücret, işin kendisi, yükselme olanakları, denetim ve iş arkadaşlarından duyulan tatmin yer almaktadır. Çalışanlar bireysel özelliklerinden dolayı ya da işin farklı alanlarına karşı iş doyumu ya da doyumsuzluğunu yaşayabilmektedir. Bu durum, çalışan açısından işin yeteneği ile ilgili bir bölümünden memnuniyet duyulabilirken, beklentileri ile ilgili bir başka bölümünden şikâyetçi olabileceği anlamına gelmektedir. İşin çeşitliliği, çalışanı geliştirme olanakları, çalışma yaşamındaki etkililiği, ödülün çalışan için anlamı ve çalışanın iş arkadaşları ile uyumu ise iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (28).

Yapılan birçok çalışma ve sentez sonucunda, iş doyumunun ortak çatı altında toplanılan tanımı [(1990 yılına kadar iş doyumunu teorilerinin geliştirilmesini sağlayan Locke (1976) iş doyumunu tanımı belirtilmektedir (29)], “çalışanın iş ile ilgili beklentilerini ve elde ettiği gerçek sonuçları kıyaslaması sonucu işe karşı oluşturduğu olumlu duygusal bir tepki” şeklinde ifade edilmektedir (30).

Karmaşık ve dinamik yapısıyla iş doyum düzeyi çalışanın, kendisi ile çeşitli iş davranışları arasında pozitif ve negatif ilişkiler doğmasına neden olmaktadır. Çalışanın işe karşı duyduğu sevgi ve işe bağlılığı düşükse, doyum duyguları da bu orantıda düşük olabilmektedir. Aynı zamanda iş doyum düzeyi, çalışanın psikolojik olarak işle

özdeşleşmesini değerlendirmesine ve işin gerektirdiği performansı harcamasında önemli bir etken olmaktadır (13).

İş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörlere yönelik Brezilya'da 2000-2009 yılları arasında 11 merkezde (Akıl sağlığı, acil servis, yoğun bakım ünitesi, genel hastane, ameliyathane, sterilizasyon ünitesi, hematoloji, aile sağlığı merkezi, üniversiteler, sağlık merkezi) gerçekleştirilen 17 araştırmanın incelendiği 1055 hemşireyi içeren bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın sonuçları, iş doyumunun göstergelerini, işi sevmek, işin yenilenmeye uygunluğu, örgüte duyulan minnettarlığın göstergesi olarak yüksek performans gösterme, hizmette kalite, iş yerindeki ilişkilerde yaşanan manevi destek olarak göstermektedir Aynı çalışma, iş doyumsuzluğunun göstergelerini ise, takım üyeleri arasındaki uyumsuzluk, ağır iş yükü, maaş düşüklüğü, profesyonel gelişimin sağlanamaması, materyal ve donanım yokluğu ya da verimsizliği, gerçek hizmeti engelleyen rutin prosedürler, dikey yönetim, meslektaşlar arasındaki profesyonel bağlılığın olmaması ve hizmetteki düzensizlikler gibi konular olarak tanımlanmaktadır (31).

4.2. İş Doyumunun Tarihsel Gelişimi

Örgütler belli bir hedef ve amaç doğrultusunda yapılandırılmaktadır. Belirlenen amaçlara ulaşabilme doğrultusunda her örgüt yönetimi farklı değerlendirmeler yapmaktadır. Ancak, örgütlerin genelinde iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amaca daha çabuk ulaşmada öncelikli önemi olan birkaç faktörün içerisinde yer almaktadır. Çalışanların iş doyumunu düzeyinin yüksekliği ile çalışan verimliliğinin paralelliği örgütün başarılı olarak tanınması ve tanımlanmasında rol oynamaktadır. Bugünün yönetim felsefesi, çalışma yaşamında insanın etkin ve verimli olabilmesi için, işe uygun niteliklere sahip olan bireylerin işe alınmasını ve bireysel, örgütsel ve toplumsal çıktıların olumlu olabilmesi için çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyal yönleriyle bütün olarak görülerek iş ile tatmin edilmesini yönetim kademesinin zorunluluğu olarak kabul etmektedir. Yöneticilerin çalışanların motivasyonu üzerindeki etmenleri belirleyerek çalışanın verimliliğinin artırılmasını sağlayacak çalışmalara yönelik araştırmaların 1900'lü yıllarda başladığı görülmektedir (14, 24, 25, 28, 32).

Yönetim alanındaki verimliliğin değerlendirilmesine ilişkin mevcut yaklaşımlarla istenen sonuçlara ulaşılamaması, 20.yüzyılın başlarında bu değerlendirmelerin bilimsel ilkelerle yönetime bırakılmasını sağlayan Bilimsel Yönetim akımının doğmasının neden olmuştur. İşçilerin verimsiz çalışmalarını gözlemleyen Amerikan Frederick Winslow Taylor örgütlerde verimliliği artırmak amacıyla, farklı işler için iş analizi ile işlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda bir takım kurallar geliştirmiştir (6, 28, 33, 34).

Bu akımın kuralları, zaman ve hareket etüdüne, çalışanların iş makineleriyle eş tutulmasına ve sonuç olarak otomasyon ve robot bilimine kadar uzanmaktadır. Bu yaklaşımla ‘herhangi bir belirli görevi yapmanın tek en iyi yolu’ ilkesi benimsenerek, parça başı üretime göre ücret anlayışı ile insanlar makineleştirilmiştir (6, 33, 34). Dönemin Fransız araştırmacısı Henry Fayol’un, 1920’lerin sonlarına doğru yaptığı çalışmalarının, bu günkü yönetim sürecinin parçaları olan organizasyon şeması ve planlama, organizasyon, kadrolama, yöneltme, koordinasyon, kayıt tutma ve bütçeleme aşamalarını miras bıraktığı görülmektedir (35).

Taylor’un aksine Fayol, alt düzey çalışanlardan çok üst yönetimin verimliliğine yönelik bazı ilkeleri benimseyen Genel Yönetim akımını ortaya atmıştır. Daha sonraki yıllarda, Mary Parker Follett, Luther Gullick ve Lyndall Urwick gibi yönetim bilimcilerinin genel yönetim akımını geliştirdiği görülmektedir (28).

Almanya’da ise çağdaşı Alman Max Weber, yönetsel alanına otorite, güç ve bürokrasi konularındaki çalışmalarıyla katkıda bulunmuştur. Bürokratik yaklaşımdan adını alan bürokrasi; kamu ve özel sektörde belli özelliklere sahip, merkeziyetçi ve büyük çaplı örgüt demektir. Bu tür örgütlerde çalışma mekaniksel ve tam zamanlı bir kariyer olarak görülmektedir. Klasik görüşün savunucuları olan bu bilim adamları, teknikler, amaçlar ve işçilerden oluşan bir bileşime uygulanacak üretkenlik ve verimlilik kıstaslarını, bilimsel bir yönetimle tanımlayıp oluşturulacak yapı ve işlevin mantıksal bir düzeni sağlayabileceğini varsaymaktadırlar. Dünya Ekonomik Krizi’nin yaşandığı 1929 yılında, fabrikalarda çalışacak insan bulunamaması (34) ve bu durumun çalışan ve ailesi üzerindeki yıkıcı etkilerinin fark edilmesi bütün teorilerin başka bir doğrultuya hümanist tepkiye kaymasına neden olan faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. 1930’ların başından itibaren dikkat çeken çalışmalar örgütsel hayattaki insana ve insan ilişkilerine yönelmektedir (6, 32, 35).

Organizasyonların makine düzeni ile çalışmasına insan unsurunu ekleyen yeni akımlara yön veren, F. Roethlisberger ve Elton Mayo önderliğindeki bir grup bilim adamının bu akım doğrultusunda Western Elektrik Şirket'inin Hawthorne fabrikasında yaptığı araştırmalar olduğu görülmektedir. 1924'te başlayan araştırma, başlangıçta fabrikada çalışan işçilerin verimliliğine, fiziksel ortam özelliklerinin etkinliğinin belirlenmesi üzerine yoğunlaşmış, fiziksel iyileştirmeler gerçekleştirilmesine karşın, verimlilikte beklenen artışa ulaşamaması, çalışmanın verimliliği artırmak üzere sosyal faktörlere yönlendirilmesinin nedenini oluşturmuştur. Yeniden yönlendirilmiş araştırmanın sonuçlarında ise, sosyal faktörlerin verimliliği arttırmada, etkili olduğuna ilişkin bulgular, kişilerin sahip olduğu inançlar, alışkanlıklar, amaçlar, değer yargıları ve gelenekler, ait oldukları grupların birey üzerindeki etkisinin, fiziksel ortamın etkisinden çok daha fazla olduğu sonucuna ulaştırmıştır. Bu araştırmaların sonucu, 1930 yılında yayınlanmıştır (6, 33, 34). Sonuçlar, organizasyon yapısındaki mükemmellik ve verimlilik gibi kullanılmakta olan anlayışı desteklerken yöneticiler için tabuları yıkacak niteliktedir. Yeni yaklaşımda, yöneticilerin kendilerinin de içinde bulunduğu ve kişiler arası ilişkilerden önemli ölçüde etkilenen bir sistemin parçası olduğu kavramı vurgulanmaktadır. İnsanı konu edinen sosyal bilimlerin konuya sahip çıkması ve konu ile ilgilenen bilim insanı sayısının artması, yönetim kademesindeki bireylerin, çalışanların iş motivasyonu artıracak kılavuzlar ve çözümler için önemli bir bilgi birikimi elde etmesine katkıda bulunmuştur (6, 34).

Hoppock'un (1935) iş doyumunu, fizyolojik, psikolojik ve çevresel etkenleri dâhil ederek bir kişinin işinden memnuniyet demesi olarak tanımlaması iş doyumunun doğasını tanımlamamakla birlikte etkileyen etmenler ile ilgili farklı kavramları içerdiğini belirtmektedir (36).

Frederick Herzberg ve arkadaşları 1950 ile 1960 yılları arasında yaptıkları çalışmanın sonucunda çalışanın iş doyumunu ve doyumsuzluğunu tanımlamaları ile ilgili olarak "koruyucu faktörler" ve "motive edici faktörler" olmak üzere iki farklılığın var olduğunu ve insanların farklı şekillerde etkilendiğini tespit etmişlerdir (34).

Hrebiniak ve Alutto'da (1972), iş görenin yoksun bırakılma duyguları veya yetersiz ödül ve özendirme politikalarının doyumsuzluk yaratmasının, çalışanın örgütünü değiştirme eğilimini güçlendireceğinden bahsetmektedir (37).

Sarata'nın 1974 yılında insani hizmetlerle ilgili sadece 20 araştırma bulabilmesi, 1978 yılında da Dehlinger ve Perlman tarafından insani hizmetler çalışanları için “endüstrinin unutulmuş personeli” vurgusunun kullanılması ve iş doyumu çalışılırken en az çalışılan konu olarak ifade etmeleri dikkat çekmektedir (38).

Sosyal bilimciler ve sanayi psikologları, iş doyumu ile işgücü devri, şikâyetler, devamsızlık, iş kazaları, meslek hastalıkları gibi çeşitli işletme sorunları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir (5, 12, 14). Davranış Bilimciler ise, çalışanın duygulanma duygu düzeyi arttıkça işteki çatışmaların artacağı ve işe karşı ilgisizleşen çalışanın motivasyonunun ve iş doyum düzeyinin artırılmasının önemi üzerinde durmuşlardır. İşin çalışanı cezp etmesi için, işin modifiye edilmesinin iş doyumunu artıracığına dikkati çekmektedirler. Hacman ve Oldham 1975 yılında İş Özellikleri Kuramı'nda işin 5 özelliğinin iş tatminin sağlanmasında önemine dikkat çekmişlerdir. Bunlar, işin yerine getirilmesinde çalışanda bulunması gereken beceri çeşitliliği, çalışanın işle özdeşleşme, çalışan için işin anlamı, çalışanın işteki otonomi düzeyi, çalışanın gösterdiği performans ile ilgili aldığı ödüllerdir (14, 39).

Locke (1976) tarafından yapılan iş doyumu tarifinde “iş deneyiminin ve işin değerlendirilmesi sonucu hoş giden ve olumlu duygusal durum” dur ifadesi, örgütsel araştırmalarda iş doyumunu belirlemek için en çok kullanılan tanım olarak görülmektedir (28).

Araştırmacı Nash'in (1985) endüstriyel alanda yaptığı çalışmada iş doyumunun sadece kişisel bir davranış değil, yaşam memnuniyeti ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. İş ile kişinin yetenekleri uyum gösterdiğinde ve kişi işini sevdiğinde iş doyumunun artacağından ve bireyin işe gelmek istemesinde bu memnuniyetin çalışanı motive edeceğinden bahsetmektedir. Bütün bunların yanında iş doyumunu etkileyen en önemli faktör olarak işin kendisinin olduğuna dikkat çekmektedir (36).

Eagley ve Chaiken (1993) iş doyumunun sosyal davranış kavramlarıyla uyum gösterdiğini belirtmektedir (37).

Spector (1997) iş doyumunu, örgütlerin onlar için çalışan insanlar üzerinde sahip olduğu etkilerin bazılarının sonucunda, “insanın işiyle ilgili ne hissettiğidir” şeklinde açıklamaktadır (40).

Glisson ve Durick (1998) ise, iş doyumunu “belli iş görevleri ve deneyimlere yanıtıdır”, şeklinde tanımlamaktadır (37).

Hulin ve Judge’nin (2003) iş doyumunu ile ilgili olarak kişinin işine cevabında bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerden oluşan psikolojik alt boyutlardan bahsetmesi iki farklı görüşü gün yüzüne çıkarmaktadır (41).

Birincisi, sosyal davranışlar özel davranışların zayıf bir göstergesidir ama iş tutumları ya da iş davranışı ile ilgili bağlantısı genellikle güvenilir ve kısmen daha güçlüdür. İş tutumunun, çalışanlar üzerinde daha fazla göze çarpması ve çalışanlarda incelenebilmesi, toplumsal davranış araştırmalarındaki tipik değerlendirmelerden daha fazla yapılmaktadır. İş doyumsuzluğunun bilişsel ve duygusal sonuçları, bireylerin işinden döndüğü zamanlarda kendini ve işini değerlendirmesi ile oluşmaktadır. Üretilen ürünün meslekler arasındaki farklılığı bu değerlendirmeyi farklılaştırmaktadır (41).

İkincisi, iş doyumunu belirleyen pek çok araştırmaya rağmen, yaşam doyumunun ölçülmesiyle desteklenen iş doyumunu değerlendirme de kullanılan araçlar, duygusal değerlendirmeden daha çok bilişsel değerlendirme eğiliminde yapılmaktadır (41).

Macro ekonomik durum ve sosyal durumun iş doyumunu ve iş özellikleri arasındaki etkilerine yönelik çalışmalara 2000 yılının sonrasında rastlanmaktadır. Karşılaştırmalı araştırmalarla, iş doyumunda ülkeler arası farkların araştırıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda gelişmiş ülkelerin ekonomik durumu ile ilgili olarak kuruma ait nedenlerin makro seviyede farklılık yaratıyorsa konunun incelenmesi gerektiği, küçük ülkelerdeki çalışmalarda ise sosyal yardımlaşmanın iş doyumunda önemi üzerinde durulmaktadır. Sosyoekonomik ve kurumsal durumların beraberinde; sosyal yardımlaşma/refah düzenlemelerinin öncelikli olarak düşünülmesi gerekmektedir. Gallie ve arkadaşları (2007) iş doyumunu etkileyen iç ve dış etkenler yanında kurumsal faktörlerin araştırıldığı dönemde iş, ürün/üretim şekli gibi faktörler ile ilgili olarak “sözün gelişi” ifadesini kullanmışlardır. Günümüze gelindiğinde iş doyumunu ile ilgili olarak, güvenlik, cinsiyet farklılıkları, eğitim farklılıkları, yeteneklerin göz önünde bulundurulması, iş politikalarının kalitesine dikkat çekilmektedir (42).

Aynı zamanda iş yaşamında çalışana bakış açısını değiştiren gelişmeler ve çalışmaların etkilerinin Türkiye’de ülke politikalarında yaptığı değişiklikler dikkat

çekicidir. Ülkemizde 1963-1967 Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, 1968-1972 İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973-1977 Üçüncü Kalkınma Planı, 1979-1983 Dördüncü Kalkınma Planı politikaları incelendiğinde bu döneme kadar, okur-yazarlığın artırılması, insan gücünün yetiştirilmesi, öngörülen mal ve hizmet artışının sağlanması, yetersiz ve dengesiz çalıştırma, ücret, sosyal statü, bilim ve teknoloji alanındaki politikaların etkisizliğinden, yüksek masrafla yetiştirilen insan gücünün “beyin göçü” tanımı ile yurt dışında çalışmasından bahsedilirken, 1985-1989 Beşinci Kalkınma Planı dönemine gelindiğinde genç nüfusa çalışmanın sevdirelmesi, insan gücüne gerekli üretimi yapabilecek mesleki beceri ve vasıfların kazandırılmasından bahsedilmektedir. 1990-1994 Altıncı Kalkınma Dönemi Beş Yıllık Kalkınma Planları politikalarında, kamu kurum ve kuruluşlarında etkinlik ve verimliliği artırmak için her kademedeki yöneticinin modern yönetim tekniklerini kullanmalarını sağlayıcı tedbirler alınacağı, iş analizlerine dayalı mesleklere uygun vasıfların belirlenmesinden, kamu kurumlarında, zaman içindeki gelişmelere açık, kuruluşların amaçlarıyla uygun iş değerlendirmelerinden, liyakate dayalı ücret sistemleri ve hizmet içi eğitimi kapsayan bir insan gücü planlaması yapılacağı ifade edilmektedir. 1996-2000 Yedinci kalkınma planında kamu yatırımlarında, insan kaynaklarının geliştirilmesi amacıyla eğitim ve sağlık sektörüne ağırlık verileceğinden, 2001-2005 Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında, toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesinden, kamu kesiminde modern yönetim bilimi ve teknikleri çerçevesinde insan gücünün niteliğinin yükseltilmesi ve verimli istihdamına özen gösterilmesinden bahsedilmektedir (20).

Ülkemizi bu tarihsel gelişme sürecinde incelediğimizde, dünyada yaşanan gelişmelerin hem çalışma yaşamında uygulanan araştırmalara hem de ülke politikalarında etkilerine rastlanmaktadır. 1982 yılında İnci Erefe ve arkadaşları, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Dâhiliye ve Cerrahi bölümleri ile bunların alt dallarında çalışan hemşirelerde iş doyumunu çalışmasını gerçekleştirmişlerdir (43). Başaran (1982) çalışanın ulaştığı haz duygusu ne kadar yükseğe işinden sağladığı doyumunda o ölçüde yüksek olacağından bahsetmektedir (37). 1985-2003 yılları arasında Sağlık Yönetimi alanında yapılan tez çalışmalarının incelendiği bir çalışmada, toplamda alanla ilgili 406 tez varlığından bahsedilmektedir. Bu tezlerden 9 tanesinin anahtar kelimesi iş doyumudur (44). Özdemir'in aktardığına göre; hemşirelik biliminde 1989 yılında yapılan bir çalışmada, medeni durum, İş deneyimi, çalışma şekilleri

(nöbet tutma), çalışan sayısının miktarının iş doyumu ile ilişkisin sonuçlarına ulaşılmıştır (43). Tengilimoğlu ve Yiğit'in (2005) aktardığına göre; Balcı (1985) ve Aksayan(1990), iş doyumunu etkileyen bireysel ve kişisel faktörleri, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, medeni durum ve çalışma şekilleri, birimde çalışan sayısı, sosyal olanaklar gibi etkenler olarak tanımlamışlardır (45). Sağlık Bakanlığı tarafından (2009) ulusal çapta sağlık personeli memnuniyet araştırması yapılmıştır (46). 1989-2014 yılları arasında Yükseköğretim Kurumu tarafından Hemşirelik Bilimine ait 40'ın üzerinde tez yayınlanmıştır (47).

4.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Literatürde iş doyumunu etkileyen faktörler 3 ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; bireysel özellikler (Yaş, Cinsiyet, Deneyim, Medeni Durum, Eğitim, Kişilik Özellikleri, Değer Yargıları ve İnançlar, Sosyo-Kültürel Çevre), iş özellikleri (Beceri Çeşitliliği veya İşin Karmaşıklığı, İş İçin Harcanan Zaman, İşin Önemi, Özerklik, Ücret, Terfi Fırsatları) ve örgütsel özellikler (İletişim, Denetim, Ödüllendirme, Çalışma Koşulları, Güvenlik, Örgüt İklimi, Ayrımcılık, Çalışma Koşulları, Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler) olarak belirtilmektedir (11, 12, 24, 25, 28, 32, 39).

4.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Özellikler

Bireysel özelliklerin çeşitli alt boyutlarının iş doyumunda etkili olduğu bilinmektedir. Bunlar;

4.3.1.1. Kişilik Yapısı

Kişilik, çevreye uyum sağlamak amacıyla yapılan bireye özgü davranış ve özelliklerin bütünlük içinde devam etmesidir (48). Bilimsel çalışmalar farklı kişilik tipleri olduğunu ifade etmektedir (48-51).

A-tipi kişilik özelliği olan bireylerde, hızlı çalışma ve hızlı konuşma, sürekli zamanla yarışma, sabırsız olma, öfke, aynı anda birden fazla işi yapmaya çalışma ve başarıya odaklılık görülmektedir. B tipi kişilik özellikleri rahat, uysal, daha az rekabetçi ve katı kurallardan uzak bireyler olarak tanımlanmaktadır (49). A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin ciddi stres altında kaldıklarında, B tipi kişilik yapısına sahip bireylere

göre daha fazla kalp rahatsızlıklarına yakalandıkları yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir (50).

Kişilik özelliklerinin dâhil edildiği bazı araştırmalarda, hemşirelik mesleği gibi davranış ve konuşmalara dikkat edilmesi, sürekli nezaket ve ılımlılık gibi duygusal emek gerektiren işlerde çalışanlarda, çalışanın kişilik özellikleri bu davranış örüntüsüne uygun olmadığında, birey kendini baskı altında hissetmekte ve devamında iş doyum düşüklüğü görülmektedir (52). Kişilik özellikleri ile ilgili olarak pozitif ve negatif kişilik özelliklerinin iş davranışları ile bağlantısı da çalışma konusu edilerek, hemşirelere yönelik yapılan bir araştırmada, negatif kişilik özelliklerine sahip olanların işin büyük bir kısmından doyumсуuzluğu ve hatta işin kendisinden memnuniyetsiz olduğu belirtilmektedir (53).

Ayrıca işi yapabileceğine dair sahip olunan inanç ile bu özelliklerini geliştiremeyenler arasında da iş doyumunun sağlanmasında farklılıklara rastlanmaktadır. İş yapabileceğine dair kendine olan güveni yüksek olan bireylerde iş doyum düzeyi de artmaktadır. Bunlara ek olarak, kendini gerçekleştiren çalışanlarda da, işin mücadele gerektirmesine vereceği değerin yüksek olması, başarıya odaklılık, sorumluluk ve eleştiriye açıklık gözlemlenirken bunun yanı sıra iş çatışmalarında, iş kaygılarında, azalma görülmektedir (24, 25, 54). Çalışanın kişilik özelliklerine bağlı olarak işten doyumunun yükselebileceği ya da bunun tersi işten doyumun düşebileceği çeşitli kuramcılar tarafından savunulmaktadır (6, 24, 25, 32).

4.3.1.2. Değer Yargıları ve İnançlar

Bireylerin değerleri, tutum ve davranışları iş doyumunu etkilemektedir (6, 13, 24, 25). Değer kavramları yakın olan çalışanlar aynı ortamda çalıştığında paylaşımlar ve kişilerarası ilişki düzeyi artmaktadır (6, 13). Bu durum çalışanların iş doyumunun artmasını etkilemektedir.

4.3.1.3. Sosyo-kültürel Çevre

Aile bağlarının kuvvetliliği, yüksek yaşam standartlarıyla yaşama duygusu, sorumluluk alabilme becerisi, çalışanın işten beklentilerini artırmaktadır. Yapılan çalışmalar, sahip olunan aile ve sosyal çevrede yaşam standartlarına dair beklentinin düşük olmasının iş doyumunu da azalttığını göstermektedir (6, 55).

4.3.1.4. Yaş

Bilimsel çalışmaların sonuçları, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin, 25 yaşından önce ve 40 yaşından sonra gösterdiği eğilimin U şeklini çizdiği tarif etmektedir. Mesleğe ilk başlama dönemlerinde görülen iş doyumunu düzeyindeki yüksekliğin zamanla düştüğü, yaş ve tecrübelerin ilerlemesiyle, elde edilen kariyer ve ücretteki olumlu değişimlerin iş doyumunu tekrar yükselttiği ifade edilmektedir (6, 55). Buna ek olarak, gençlerin işin ücret boyutu ile daha ileri yaşlardaki çalışanlar ise işin güvenlikle ilgili boyutu daha fazla ilgilendiği tespit edilmiştir (55).

4.3.1.5. Cinsiyet

Kadınların iş davranışlarında erkeklerden daha çok çeşitlilik gösterdiğini tespit eden araştırma verilerinde, kadınlar daha çok işin durumu, çalışma saatleri, işin kolaylığı, denetimi ve işin sosyal yönü ile ilgilendiği vurgulanmaktadır. Erkekler ise maaş, ilerleme olanakları, şirket yönetimi ve politikalar ve görevin ilginçliği ile daha çok ilgilenmektedir (55). Buna ilaveten, kadın hastane yöneticilerinin, erkek hastane yöneticilerine göre iş doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilmektedir (56).

4.3.1.6. Medeni Durum

Literatüre göre; evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti daha düşük iken iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucu verilmektedir (6). Bunun yanı sıra, bekâr/dul hastane yöneticilerinin, evli hastane yöneticilerinden daha düşük iş doyumuna sahip olduğu belirtilmektedir (56).

4.3.1.7. Eğitim Düzeyi

Tek başına etken olmamakla birlikte eğitim düzeyi arttıkça, eğitime göre iş alanı doğru seçilmişse iş doyumunu ile ilgili problem yaşanmadığını belirtilen çalışma sonuçları vardır (6). Buna ilaveten, başarıma ve sorumluluk alma gibi davranışlar mesleki eğitim derecesi almış kadınlarda rütbeyi tanımladığı için önemli bir motivatör olmaktadır (55).

4.3.1.8. Deneyim

Yeni mezunların işe başladığı ilk dönemlerde yaşadığı iş ile balayı devresinden sonra düşmeye başlayan iş doyumunu, yaş ve deneyim arttıkça, sorunlarla baş etme ve çözme becerilerinin artmasıyla tekrar yükselişe geçtiği tespit edilmiştir (6). Hastane yöneticileri arasında yapılan çalışmalarda yöneticilerin çalışma deneyimindeki artışın iş doyumuna olumlu katkıda bulunduğu belirtilmektedir (56).

4.3.2. İş Doyumunu Etkileyen İş Özellikleri

Günümüzde işle ilgili faktörler, hem çalışanın işi tercih etmesinde hem de işte devamlılığın ve verimliliğin sağlanmasında dolayısıyla da iş doyum düzeyini etkilemektedir. İş doyumunu etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde özetlenmektedir.

4.3.2.1. İşin Niteliği

Yapılan çalışmalar çalışanın işini benimseyerek yapmasının iş doyum düzeyini artıran en önemli faktörlerden biri olduğunu göstermektedir (6). Çalışanın işini benimsemesinde etkili olan bir dizi kavram vardır. Bunlar sırasıyla;

Çalışan-ış uyumu: Çalışana yeteneklerine uygun bir alanda çalışma olanağı sağlamasıdır.

Çalışanı geliştirme: Yapılan işin, çalışanı geliştirici, öğrenmeyi destekleyici olmasıdır.

Çalışanın kendini gerçekleştirme: Çalışana işin sorumluluk hissettirmesi, değişime ve yeniliğe açık olmasıdır.

Sorun çözme becerilerini kullanabilme: Çalışanın sorun çözme becerilerini kullanabileceği bir çalışma ortamının olmasıdır.

İşin çekiciliği: Çalışanı işin, cezp etmesidir (14, 39).

Avrupa'nın 16 ülkesinde yapılan iş doyumunu araştırmalarında, iş otonomisi yüksek olan işlerin iş doyumunu artırmada pozitif etkisi olduğu belirtilmektedir (40). Profesyonel hemşirelik uygulamalarında gerçekleştirilen otonomi ile iş doyumunu arasında da güçlü bir bağ olduğundan bahsedilmektedir (57).

4.3.2.2. Ücret

Ücret, çalışanın yaşam standartlarını belirleyen iş için, harcadığı emek karşılığında aldığı para, ekonomik yararlar, toplumsal hak olanaklarını içeren ödemeleri ifade etmektedir. Çalışan ücret ile sadece verilen emeğin ya da harcanan performansın değil ne kadar başarılı olduğunu da yorumlamaktadır. Çalışanın ücretle ilgili beklentisi ile ödenen ücret arasındaki uyum iş doyumunu artırmaktadır. Çalışanın kendisi ile aynı özellikleri taşıyan bireyleri kıyasladığında yaşadığı hayal kırıklığı zamanla iş doyumsuzluğuna dönüşmektedir. İş karşılığında alınan ücretin düşük olduğu algısı sadece iş doyumunu azaltmakla kalmayıp, çalışanın denklik (diğer çalışanlarla eşit muamele gördüğü) duygusunu da azaltmaktadır. Çalışanın aldığı ücret ile uyumlu olması gereken diğer faktörler; çalışanın yaşı, eğitimi, iş deneyimi, bireysel özellikleri, çalışanın gösterdiği performans, ürün ya da hizmetin niteliği, yenilik ya da yaratıcılık özelliklerini işine yansıtması olarak sıralanmaktadır (9, 24, 25, 58). Çalışan kendi özellikleri (işe bilişsel bakış açısı, mücadele edebilme becerisi vb.) ile işe çabaları arasındaki uyumu (iş ile ilgili yüklendiği sorumluluk), algılayamadığında iş doyum duygusunu yaşayamamaktadır (24, 25). Literatürde profesyonellerin ve yöneticilerin diğer uzmanlaşmamış gruplara göre daha yüksek doyuma sahip olmaları, yüksek ücretle ilişkilendirilmiştir. Saul Gellerman, paranın karmaşık bir sembol olduğunu; sosyal statü, bağımsızlık, yaşam biçimi ile bağlantılı olduğunu belirtmektedir (12).

Çalışan, ücret ödemelerinde kendi ücretlerini toplumun diğer kurumları ve aynı işi yapan diğer kurumlarındaki ödemelerle karşılaştırarak değerlendirmekte ve beklenti düzeylerine göre ücrette adalet algısını yaşamaktadır (59). Bu beklentilerinin sonucunda, ücretin düşüklüğü değil, ücretlendirme için düzenlenen politikalardaki adaletsizlik çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde daha fazla etkili olmaktadır (6).

Aynı zamanda motivasyon aracı olarak da ücretin beklenti seviyesini karşılaması konusu yıllardır tartışılmaktadır (60). Düşük gelirli ülkelerde genel olarak mutlulukla ücret bağlantılı görülmektedir. Fakat kişi başına düşen gelir oranının yüksek olduğu ülkelerde, ücret ile iş doyum arasındaki bağlantı kaybolmaktadır (53). Bu sonuç yapılan işin karşılığında alınan ücretin, kişinin kendi hayat şartları için yeterli olmasının iş doyumuna etkisindeki önemini vurgulamaktadır.

4.3.2.3. Yükselme (Kariyer) Olanakları

Ücret gibi yükselme olanağı da, çalışanın doyumunda önemli yer tutmaktadır. Kariyer fırsatının varlığı, yükselme hedefi olan çalışanın doyum sağlamasını arttırmaktadır (6, 24, 25). Yükselmenin anlamı, çalışandan çalışana değişmektedir. Yükselme bir çalışan için, bazen mesleğinde gelişme anlamını ifade ederken, bir başkası için diğerlerine denkliğin sağlanması, daha çok para kazanılması, mevki, makamı, bazen de bir yarışın kazanılması anlamına gelmektedir (6, 24, 25, 58, 59).

4.3.2.4. Dinlenme ve Yemek Araları

Çalışanın çalışma saatleri içinde dinlenme aralarına olan gereksinimi özellikle yoğun çalışma temposu olan işlerde daha fazla göze çarpan ve iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir (59).

4.3.2.5. İşin Önemi

Araştırmalarda, toplumun bireye yüklediği değerle ifade edilen yüksek statülü işlerde çalışan bireylerin benlik tatminin daha fazla olduğu ifade edilmektedir (6, 24, 25). Yapılan işin niteliğinden ve niceliğinden dolayı yapılan övgü iş doyumunu desteklemektedir (6, 25). Bir toplumda daha çok saygı gören, maaş ve çalışma koşullarının cazipliği ile öne çıkan meslek üyeleri işinden daha yüksek doyum almaktadır (6, 24, 25, 28, 61).

4.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Özellikler

Kuruma bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş devamlılığı, iş doyumunda yükseklik gibi faktörler örgüt için önemlidir (6, 24, 25, 62, 63). Bu faktörleri iletişim, denetim, ödüllendirme, çalışma koşulları, güvenlik, örgüt iklimi, ayrımcılık ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerdeki olumsuzluklar etkilemektedir.

4.3.3.1. İletişim

Örgütlerde iletişim tıpkı kişilerarası iletişimde olduğu gibi, insanların birbirlerini algılaması ile gelişmektedir (64). Örgütlerde bilgi akışında olumlu düzen, dedikodu gibi uygun olmayan iletişim yöntemlerinin azlığı, iletişim sürecinde verilmek istenen mesaj ile alınan arasındaki uyumsuzlukların minimize olmasını dolayısıyla hem yöneticinin

hem de çalışanların olumlu tutum izlemelerini sağlamaktadır (6). Özellikle örgütteki politikalar ve yararlılığı hakkındaki bilgilerin açıklıkla iletilmesi iş doyumu sağlanmasında anahtar rolü oynamaktadır (59). Literatürde iletişim ağları ile ilgili olarak, bireylerin karmaşık ve zor görevleri tamamlamak için gerekli olan bilgi, yardım, rehberlik alabilme imkânına sahip olmalarının bireysel verimliliği artırdığı üzerinde durulmaktadır (30).

Ast ve üst ilişkileri: Yöneticilerin iş bölümü (iş bölümü ile kimin ne zaman hangi işi yapacağını belirlenmesi) ve uzmanlaşmayı (çalışanın yeteneklerini doğru kullanmasını sağlamak) esas almaları gerekmektedir. Doğru ve adil yapılmış bir iş bölümünde çalışan, işin niteliğine ve örgütün amacına verilen katkısına daha kolay inandırılabilir. Ayrıca emrin verilmiş biçimi ile ilgili astın psiko-sosyal durumu ve üstün davranışları üzerinde titizlikle durulması gereken konular olarak belirtilmektedir (5). Yöneticilerin çalışanın motive edilmesinde, istenilen çalışma performansına kavuşturulmasında ve çalışanlar ile örgüt arasındaki uyumda kilit noktasında oldukları bilinciyle çalışmaları gerekmektedir (59).

Emrin verilmiş biçimi: Yönetici ve çalışan ilişkisinde, emrin açık ve anlaşılır olması, astın bilgi, beceri ve uzmanlık alanına uygunluğu, tek bir üstten emirlerin alınması, hiyerarşiye uygunluğu, astın örgütten beklentilerine aykırı düşmemesi, kişisel baskı oluşturmaktan ziyade ortak amaca davet eder şekilde verilmesi, emirlerin kontrolünü sağlayan bir üst denetimin olması önemlidir ve iş doyumunun oluşmasında etkililik özelliği vardır (5, 6).

“Astın psiko-sosyal durumu: Astların üstleriyle ilgili edindiği güven, adalet ve hakkaniyet duygusu önemlidir. Ast-üst ilişkilerinde, astın tanınarak ihtiyaçlarının fark edilmesi davranışlarının nedeninin bu noktada aranmasını kolaylaştıracaktır. Bu nokta da; astlara güven duygusunun verilmesinde, üst astına kendisini tanımasına fırsat vererek, samimiyetine inandırmalı ve böylece olumlu bir atmosfer oluşturulmalı. İstenilen atmosfer oluşturulmazsa pasif direnişler ya da isyanlara neden olabilir. Astlar örgütün çalışma kuralları, amaçları ve yapılan ya da yapılması düşünülen değişiklikler ile ilgili bilgilendirilmelidir. Örgütün felsefe ve politikaları ile ilgili, işin yapılış şekli ilgili, astların görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili

bilgiler, çalışanın iş yerindeki performans değerlendirmesi ile ilgili bilgilerin verilmesi önemlidir. Doğru hareketleri hararetle destekleme, savunma ve ödüllendirme ile ilgili olup, yanlış hareketleri eleştirme ve cezalandırma şeklinde istikrarlı bir disiplin uygulanmalıdır. İstikrarlı disiplinin ana işlevi; uzun dönemde maddi, sosyal ve psikolojik doyumlara yöneltmesidir (5).”

“Üst Davranışları: Baskı ve korku temeline dayalı davranışlar çalışanı üzerek, yeteneklerinin körelmesine neden olur. Çalışan zamanla işi yavaşlatma, gizli sabotaj benzeri yönetsel verimliliğe zarar verecek sonuçları doğurabilir. Üstün yasa, yönetmelik, hiyerarşiye uygun davranışı, örf, adet ve geleneklere ve dinsel inançlara saygılı olması, astın fikirlerinin alınarak değerlendirilmesi, üstün alanında uzmanlığı, astlarla birebir ilişkisi önem kazanır (5).”

Ayrımcılık: İşverenin iş sözleşmesinden doğan en önemli borçlarından biri eşit davranma borcudur (58). Çalışanlar arasında ırk, cins ve meslek ayrımı yapılması da iş doyumunu etkileyen faktörler arasında bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımı özellikle kadınlar açısından daha fazla anlam taşımaktadır (59).

İş yerinde cinsiyet ayrımı kavramı, 1990 yıllarının ortalarında araştırmalarda gün yüzüne çıkmıştır. Cinsiyet ayrımı ile ilgili araştırmalar, örgütsel davranış biçimi, cinsel taciz, yukarı doğru yükselmenin engellenmesi (cam tavan sendromu), ödemelerde ayrımcılık başlıklarında toplanmaktadır. 1996-2006 yılları sosyal psikoloji, sosyoloji ve antropoloji alanlarında yayınlanan kitapların incelenmesi sonucunda, örgütlerde ayrımcılığın, cinsiyet, cinsel tercihleri farklı olanlara, fiziksel engellilere, ilerlemiş yaştaki çalışanlara karşı daha fazla olduğu ifade edilmektedir (8).

4.3.3.2. Denetim

Çalışanın iş doyumunda yöneticilerin çalışanlarla ilişkisi dikkatle incelenen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı çalışmalarda, yöneticinin gelişme olanakları, iş güvencesi, yükselme olanaklarına katkıda bulunduğu ve gösterilen liderlik biçimi ile bağlantılı olarak işten doyumun sağlandığı belirtilmektedir (45, 65).

Çalışanlar, kurumun çalışması, işlerin planlanmasında ve yönetimi hakkında görüşlerini belirterek gerçek bir kazanılmış hakkı deneyimleyerek, kendi görevleri hakkında konuşabilmeyi, hissettikleri değişimi önerebilmeyi, yönetici ve denetçilerinden kabul görmeyi istemektedirler (59). Yönetime astların dâhil edilmesi, ast ve üstlerin birbirlerinin iş, sorumluluk ya da sorunları ile ilgili bilgi sahibi olmalarını ve astın yönetim için yetiştirilmesini desteklemektedir (5, 6). Beklenti seviyesinin karşılanmadığı motivasyon araçları içinde ücret gibi yıllardır tartışılan faktörlerle birlikte alınan kararlara katılma ve iş için yetiştirme ve eğitim imkanı gibi faktörler de yer almaktadır (60).

Kusur arayıcı, küçük düşürücü yerine yardım edici, yapıcı niteliklere sahip denetimler olması, özellikle de öz-denetime yer veren örgütler çalışanlar tarafından tercih edilmektedir (24, 25). Örgütün amaçları ile çalışan amaçları arasındaki uyumun sağlanması, konularında üstün davranışları çalışanların iş doyumunu üzerinde etki etmektedir (5, 6). Örgütsel ilişkiler, her çalışanın diğerine hizmet ettiği düşüncesiyle sürdürüldüğünde hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanan olumlu bir ortamın oluşmasıyla iş doyumunu desteklenmektedir. Çalışanın bu gereksinimi ne kadar karşılanırsa iş doyumunu o oranda artmaktadır. Çalışanın içinde bulunduğu örgütün toplumca iyi tanınması, yapılan işin niteliğinin yüksekliği, iş görenin yaratıcılığına ve takım çalışmasına önem veren örgütler, iş doyumunu arttırmaktadır (24, 25). Sağlık çalışanları hizmet verilenler olarak görüldükleri yönetim biçimlerini tercih etmektedirler (59).

Hemşirelikte, yöneticilerle ve çalışma arkadaşları ile yaşanan gerilimler, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, stres, hasta ve hasta yakınları ile yaşanan sorunlar, işin doğası gereği deneyimlenen olumsuz duygular, yorucu çalışma saatleri sonrasında yaşanan halsizlik, yorgunluk ve fiziksel yakınmalar gibi belirtilerin hissedilmesi ve mesleğe duyulan ilginin kaybolması iş doyumsuzluğunu beraberinde getirmektedir. Bu doyumsuzluk duygusu hemşirelerde, zaman içinde işini önemsememe, işi bırakma, işe devamsızlık, farklı çalışma alanlarına geçiş, örgütten bilinçli soyutlanmalara neden olmaktadır (61).

İş stresi: Avustralya’da, 251 hemşire ile yapılan bir çalışmada, iş doyum düzeyinin yüksekliğinin çalışanın fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerine olumlu etkiler oluşturduğu

belirlenmektedir. Aynı çalışmada yönetimle yaşanan iş stresinin, iş doyumu üzerindeki negatif etkileri üzerinde durulmaktadır. Çalışmada, stres kaynağı olarak zamandan da ayrıca konu edilmiş ve yemek molası için zaman ayıramamanın, işini kişinin istediği gibi yapabilmesi için hazırladığı programda zamanın yeterli gelmemesinin, hemşirelerde psikolojik gerilmeye neden olduğundan bahsedilmektedir (66). Aynı şekilde Honkong'da 258 hemşire ile yapılan çalışma iş stresinin iş doyumunu negatif etkilediğini tespit etmektedir (67). Ülkemizde Narin (2010), çalışmasında işin doğasından kaynaklanan stres, örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres yapıcılar arttıkça iş doyumunun azaldığını belirtmektedir (68).

4.3.3.3. Ödüllendirme

Çalışan için ödülün anlamı, kendisine gösterilen ilgi ve gelişiminin desteklenmesi anlamına gelmektedir. Düzenli, tarafsız ve adil olarak yapılan bir başarı sisteminin varlığı ve işlemesi, iş doyumunu artırırken, bu sistemin yokluğu veya yeterince iyi çalışmaması iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (6, 24, 25, 59). Ödüller ekonomik, yazılı ya da sözlü teşekkür, takdir edilmek olabileceği gibi bazı çalışanlar için sadece ismi ile hitap edilmesi de yeterli olabilmektedir (6).

4.3.3.4. Çalışma Koşulları

Genel olarak, çalışanlar, sıcaklığı, sessizliği, nemi, ışığı, havalandırması, rahatlığı elverişli olan, tehlikeli olmayan, kısacası çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve iş yerlerini tercih ederler. Yine çoğu çalışan evine yakınlığı, binanın temizliği ve yeniliği, iş için gerekli olan araç, gereçlerin iyi ve kullanılabilir olmasını istemektedir. Çalışanların, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri, hem verimlilik hem de işten doyum almalarının gerekliliğinden kaynaklanmaktadır (6, 24, 25, 59).

Fiziksel Çevre: Birçok çalışmanın sonuçlarında fiziksel çevre ve refah ortamının hemşirelerde iş doyumunu artıracak iki önemli konu olduğuna yöneticilerin dikkatini çekilmektedir (68, 69).

Etkin ve yeterli teknoloji kullanımı: Güney ve Kuzey Çin'de çalışan hemşirelerin iş doyumunda bölgesel farklılıkları ölçmeye yönelik yapılan bir çalışmanın araştırmacıları, Güney Çin'de hastanelerde kullanılan yüksek teknolojinin hemşirelerin eğitim ve

profesyonel yeteneklerini kullanmayı desteklediğini ve iş doyum düzeyinin yükselttiğini tespit etmişlerdir (70). Ülkemizde gelişmiş teknolojiye sahip hastanelerde hemşirelerin iş doyumlarının, teknoloji eksikliği yaşayan hastanelere göre daha yüksek olduğu bu yüzden hemşirelerin işten ayrılma oranının düşük olduğu tespit edilmiştir (71).

Uyku kalitesi: Witman ve arkadaşları tarafından sosyal jet lag olarak adlandırılan hemşirelerin gece vardiyaları nedeniyle etkilenen uyku kalitelerindeki azalmanın iş doyumunu da azalttığı yönünde dikkat çekici bir çalışmaları vardır (72). Engin (1999), Yoğun bakım hemşirelerinin uyku kalitesi ile iş doyumunu incelediği çalışmasında uyku kalitesi ile genel iş doyumunu arasında ilişkiye ulaşamamıştır. Ancak, araştırmacı “uyandıktan sonra şekerleme yapan hemşirelerin” hemşirelerin genel iş doyumunu daha düşük olarak tespit etmiştir. Engin’in aktardığına göre, Özabacı ve Pertekin, hemşirelerin gece çalışma, sürekli ayakta kalma, uyku düzensizliği nedeniyle işten aldıkları doyumun azaldığı sonucuna ulaşmıştır (73).

İş kazaları: Çalışanlar grup halinde iken, diğer çalışanların etkisi ile daha fazla çalışmakta ve üretmektedirler. Fakat böyle bir çalışma temposu iş kazaları riskini artırmaktadır. Grubun bireyin performansı üzerindeki etkisini sosyal hızlanma olarak adlandırılmaktadır. Grup halinde çalışmak, çalışanlar üzerinde tedavi etkisi yaparak, onların iş doyum düzeylerini yükseltmektedir. İş değiştirme ve devamsızlık gibi, iş kazalarının da çalışanın iş ile ilgili motivasyonundan etkilendiğini belirtmektedirler. İş kazalarının sıklıkla olabileceği bir ortamda çalışmak, gerilim yaratıp işin çekiciliğini azaltmaktadır (12).

4.3.3.5. Güvenlik

Güvenlik, sadece iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını değil işten atılma korkusunun da olmamasını ifade eder (6). İşten çıkarılma riski veya sevilmeyen bir işte çalışma, çalışanların yaptıkları işi sevmelerini engelleyen ve iş doyumunu etkileyen başlıklar olarak bilinmektedir (60).

4.3.3.8. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler

Araştırmalar, işin sosyal yönünün özellikle de işbirliği ve güvene dayalı, kaliteli iş ilişkilerinin bireylerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu sonucunu ifade etmektedir. Çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden işin yapılmasına, sorunların çözümüne

ilişkin tavsiyeler almak, bilgi paylaşmak olarak açıklanabilecek sosyal desteğin çalışanların iş doyumunu arttırdığı tespit edilmiştir (30). Martinez'in aktardığına göre, Boz ve arkadaşları (2009), ilişkilerdeki çatışma, grup üyeleri tarafından dışlanma ve ait olmama hissinin iş doyumunda azalmaya neden olduğunu belirtmektedirler (75).

Ekip ilişkisi: 1991-2003 yılları arasında yayınlanmış ve inceleme kıstasları arasında hemşirelik ve iş doyumunun dâhil edilerek 31 çalışmanın incelendiği bir meta çalışmasında, hemşireler ile doktorlar arasındaki olumlu ilişkinin iş doyumuna pozitif katkı sağladığı ifade edilmektedir (57). Ülkemizde yapılan çalışmalarda ekip ilişkisi iyi olan örgütlerde iş doyum düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (71).

4.4. İş Doyumsuzluğunun İstenmeyen Sonuçları

İş doyumсуuzluğu, davranış ya da çalışanın geri çekilmesi olarak da tanımlanabilmektedir (13). İş doyumсуuzluğu sonucunda ortaya çıkabilecek istenmeyen örgütsel davranışlar şöyle sıralanabilir:

4.4.1. İştен Ayrılma/İşgücü Devir Oranın Artması

Çalışmaların büyük çoğunluğu, iş doyumсуuzluğunun işten ayrılmayla sonuçlanabilecek bir konu olduğunda uzlaşmaktadır (14). İş gücü devri oranı ya da işten ayrılma, örgüt yöneticileri için, yeni çalışanın bulunabilmesi için ayrılacak zaman, işe uygun çalışan bulunsa bile örgüte uyumu için gerekecek zaman işe alım öncesinde, işe başlama ve alıştırma dönemindeki eğitim maliyeti gibi anlamlara gelmektedir. Çalışanlarda ise moral düşüklüğü, iş yerine karşı güvensizlik ve ayrıca ayrılan kişinin görevlerini de yapmanın getirdiği iş yükü artışı anlamına gelmektedir (55).

4.4.2. Örgüt İklimini Bozan Çalışan Davranışları

İş doyumсуuzluğu, işten erken ayrılmalara, aşırı ve uzun molalara, yavaş çalışmaya, kaynakları israf etmeyi içeren üretime ya da donanımına karşı sabote girişimlerine, rüşvet almaya, çalışılan saat hakkında yalan söylemeye, işletmeden hırsızlık yapmanın dâhil olduğu mülkiyete karşı sapkınlıklara vb. örgütün istemediği durumlara neden olabilir. Kişilerarası ilişkilerde ise, adam kayırma, dedikodu, suçlama, yararsız rekabet gibi politik sapkınlıklar olabileceği gibi, cinsel ve sözlü taciz, çalışma

arkadaşlarını tehlikeye atma gibi kişisel saldırganlıklar olarak da kendini gösterebilmektedir (14).

4.4.3. Üretim ve Verimlilikte Azalma

İş doyumsuzluğu, iş değiştirme oranını yükseltip, üretimi azaltmaktadır. Pozisyonundan ayrılmayı düşünen insan için, yerini değiştirme kayda değer bir zaman ve para gerektirmektedir. Yeni işçinin organizasyon normlarına uyum sağlaması zaman alır. İşe ve iş yerine uyumu için ise gereken eğitim harcamaları artar ve istenen performansa ulaşması için gerekecek zaman boyunca üretim azaltacaktır. Yeni birey iş kapasitesine ulaşana kadar eski çalışanlar daha çok işi paylaşmak zorunda kalacak ve gelişemeyen grup her üye değişiminden sonra bunu başlangıçtan daha fazla taşımak zorunda kalacaktır. Bütün bu nedenlerden dolayı, iş doyumsuzluğu hemşirelik yönetimi için endişe kaynağıdır. Çünkü iş doyumsuzluğu, üretim ve verimlilikte azalma, işten ayrılma ve iş devamsızlığı ile bağlantılıdır (55).

4.4.4. Çalışanın Sağlığında Bozulma

Bireyin işinden beklentilerinin karşılanmaması durumunda ortaya çıkan iş doyumsuzluğu, çalışanın sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Bu durum bireyin psikolojisinde bozulmalara ve bireyin hem sosyal yaşamında hem de örgüt içinde istenmeyen davranışlarının nedeni olabilmektedir. İş doyumsuzluğu sonucunda; gerginlik, kişilik bozuklukları, ilgisizlik, uyumsuzluk, saldırgan davranışlar gibi psikolojik sonuçlar, baş ve mide ağrısı, sindirim sorunları, kusma gibi psikosomatik rahatsızlıklar; sigara, alkol, uyuşturucu gibi bağımlılık yapan madde kullanımı gibi fiziksel sonuçları ortaya çıkmaktadır (6, 76).

4.4.5. İş Gücü/Beyin Göçü

İş doyumu, ülkeler tarafından makro düzeyde ele alınması gereken boyutlara ulaşabilmektedir. Çek ve Slovak hemşireler arasında 2011 yılında Ağustos-2012 Nisan tarihleri arasında, 12 hastane ve 1055 hemşirede arasında iş doyumu ve işten ayrılma nedeninin incelendiği bir çalışmada, Çek Cumhuriyetine olan göçlerin maaş düşüklüğünden kaynaklandığından bahsedilmektedir. Göç nedenleri ise, işini daha profesyonel olarak yapabilmek için, profesyonel niyet, örgütsel niyet, profesyonelliğe niyet olarak yurtdışında çalışmak şeklinde sıralanmaktadır (77).

Çalışanın ihtiyaçlarının karşılanması, örgütlerin kendi amaçlarına ulaşmaktan sonra gelen ikinci sorumluluğu olduğu, örgütsel ihtiyaçlar ile bireysel ihtiyaçların mutlaka dengelenmesi gerektiği, başarı ya da başarısızlığın sorumluluğunun yöneticilerin omuzlarında olduğu bilinmektedir. Bu nedenle yöneticilerin, mutlu ve işini seven, işi için gereken emeği haralayabilen, mutlu örgüt, mutlu toplum, hatta bir adım daha ileri giderek ülkenin sahip olduğu yetişmiş insan gücünün gelişiminin engellenmesi için, iş doyumuna gereken önemi vermeleri gerekmektedir.

4.5. İş Doyumu ile İlişkili Kavramlar

4.5.1. Moral (Gönül Gücü)

Tanımlanması ve ölçülmesi zor olan sosyal ve psikolojik kavramlardan olan moral, bir insana veya insan grubuna hâkim olan iklim veya atmosfer olarak tanımlanmaktadır. Örgütü oluşturan birden fazla birey bir çalışma atmosferi içerisinde, iyi niyet duygusuna dayanarak ortak bir amaca doğru beraberce çalışmak durumunda bulunmaktadır. Bu yüzden örgütlerde takım ruhunun geliştirilmesi ve işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. Diğer taraftan, düşük moral ve yüksek moral duygularının ortaya çıkması belli bir grup veya kişi ile olan insan ilişkilerinin geliştirilme biçiminden etkilenmektedir. Moral kavramının da, iş doyumuna benzer şekildeki dinamik yapısı, her an beslenip desteklenmeye ihtiyacı olan bir duygu olduğunu göstermektedir. Çalışanın iş arkadaşlarıyla ortaya koyduğu somut eserin oluşturduğu iş doyumunu, çalışanın morali üzerine etki etmektedir (5).

Moral, personelin işletmeye ve üstlerine karşı olan duygu ve davranışların oluşmasında da etkilidir. Morali yüksek olan personelde görevine ve üstlerine bağlılık, uyumlu ve disiplinli çalışma biçimi görülmektedir. Kişisel amaçlarla örgüt amaçlarının, örgüt ihtiyaçları ile kişisel ihtiyaçların birleştirilmesi, yöneticiler ile çalışanlar arasındaki iletişimin kuvvetlenmesi, örgütün başarısızlığının engellenmesinde katkı sağlayacaktır (78). Kısacası, gönül gücü (moral), sağlık kavramı gibi çalışanın örgüt içinde tüm olumlu duygularının genel bir anlatımını ifade etmektedir. Fakat iş doyumunu tek başına anlam olarak karşılamamaktadır (24, 25).

4.5.2. Motivasyon

Güdülenme (Motivasyon), bir amaca doğru çaba harcamayı ve sürdürmeyi anlatmasına karşılık; işten doyum, iş ile ilgili olarak olumlu duygular içinde olmayı anlatmaktadır (6). Ayrıca işten doyum ile güdülerin doyumunu da birbirinden ayrı anlamlar taşımaktadır. İnsanın güdülerinin doyumunu, iş doyumundan daha geniş boyutları kapsar. Güdülerin doyumunu, iş doyumunu da içine alan ama iş dışındaki yaşamla elde edilen tüm duyguları içermektedir. Ayrıca işin tek başına, insanın tüm güdülerini doyurması mümkün değildir (25). İş motivasyonu, çalışan bireye fiziksel ve ruhsal doyum sağlamaktadır. İşine güdülenen kişi yüksek enerji, kendinden ve gücünden emin davranış ve mutluluk sergilemektedir. Yeni hedef ve tatminlere yönelim, yaratıcılığın sergilenmesini artırmaktadır. Kişinin yaptığı işi beklentilerine, isteklerine, değerlerine uygun bulması, ihtiyaçlarını gidermesi halinde yapılan işten doyum ifadesi ile motivasyon iç içe geçmektedir. Fakat motivasyonun oluşması iş doyumunun tamamlandığı anlamına gelmemektedir (12).

4.5.3. İşe Bağlılık

İş ile özdeşleşme, çalışanın işinden kopamayacak şekilde işine bağlanmasını anlatır. İşiyile özdeşleşen bir kişi, “ben eşittir işim” tutumu içindedir. İşinden yeterli derece de doyum sağlayamasa (herhangi bir iş boyutundan doyumsuzluk) bile işinden ayrılamayacak derecede işine tutulmaktadır (13, 25).

Çalışanın işiyile özdeşleşmesi yani benimseme derecesi işe bağlılık olarak da tanımlanmaktadır (13). İşe bağlılık ile iş doyumunu arasında anlamlı ve aynı yönde pozitif bir ilişki vardır. İş doyum düzeyinin yüksekliğinin, çalışanın örgütü sahiplenmesini, işe bağlılığını, isteğe bağlı personel devir hızı oranında azalmayı ve böylece hem bireysel hem de örgütsel yararlar sağladığı yönünde birçok çalışma bulunmaktadır (23, 79).

4.5.4. Verimlilik

Verimlilik, örgütlerin beş amacı olan hedef, etkinlik, etkililik, karşılaştırılabilirlik ve gelişme eğiliminin verimli ve etkili bir şekilde nasıl gerçekleştirildiğinin kapsamlı ölçümüdür. Örgütler açısından en önemli yönetim stratejisi, yüksek ya da düşük insan verimliliğinin, işyerinde çalışanlarının davranışlarıyla ilişkili olmasıdır. Uygun tutum ve davranışları geliştirmenin yöntemi, işçilerin değer

sistemi, çalışma koşulları ve uygulanan güdülenme ile belirlenmektedir. İnsanlar, doğru tutumu geliştirebilmeyi işlerini, mesleki bilgi ve kariyerlerini zenginleştiren ve kendilerini doyuma ulaştıran anlamlı bir etkinlik olarak görmektedirler (80). Literatürde iş doyumunun mu performansı artırdığı yoksa performans mı iş doyumunu arttırdığı konusu üzerinde çelişkiler yaşanmaktadır. Spector, yüksek performanslı kişinin daha fazla ücret alacağından, daha fazla tanınacağından, daha fazla takdir edileceğinden ve daha hızlı terfi edeceğinden, böylece de iş doyumunun daha yüksek olacağından bahsederek performansın iş doyumunun üzerinde daha fazla etkili olduğunu savunmaktadır (14). Bateman ve Organ (1983) ise performansın kalitesi mi miktarını önemlidir diye çalışmışlardır (74). Genellikle çalışanların çoğunluğunun yüksek performansları için ödüllendirildiği, düşük performansları için cezalandırıldığı bilinmektedir. Bilinen gerçeklere göre insanların performansı ölçüsünde ödül alması iş doyumunu etkilemektedir (12).

4.5.5. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan örgüte egemen olan özellikler dizisidir. Örgütteki yönetim şekli ve örgüt iklimi, çalışanların iş doyumunu ile yüksek derecede bağlantılı bulunmaktadır. Çalışanı inandıran, dürüstlük ve adaletin hâkim olduğu, kişilerarası çatışmaların az yaşandığı bir çalışma ortamı, çalışma koşullarının olumluluğunu, çalışanın içsel ve dışsal gereksiniminin mümkün oranda örgütten karşılandığını ifade etmekte ve iş doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir (24, 25). Tan ve arkadaşları (2000) yaptığı çalışmada, kuruma güvenin yöneticiye güvenmek olduğunu ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalarda, kuruma güven ve kuruma sadakatin, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ile bağlantısından bahsedilmektedir (62).

4.5.6. Örgüte Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık

Yapılan çalışmalar, örgüt çalışmalarına aktif katılım ve destekleme ya da çalışanın ürün üretmeyi sürdürerek ve üretim araçlarını koruyarak ve işten ayrılmayarak örgütü yaşatma davranışı da (24, 25, 63) işten doyumuyla ilişkilendirilmektedir (24, 25, 74). Tam tersi biçimde çalışanın işini sürdürse bile örgüt üyesi olarak kendini görememesi olarak tanımlanan örgüte yabancılaşma ile de işten doyumsuzluk arasında güçlü bir ilişkiye araştırmalarda dikkat çekilmektedir (24, 25). Yabancılaşmanın

istenmeyen bir durum olması, iş doyumun sağlanmasında örgüte çalışanın gereksinimlerini karşılaması yönündeki sorumluluklarını hatırlatmaktadır (24).

4.6. İş Doyumu Kuramları

İnsanı tanımak kavramında, bireyin hayattan ne beklediğinin bilinmesinin ve davranışlarının anlamlandırılması için kökende yatan etkenlerin anlaşılması gerekmektedir. Davranışların oluşmasına insanın iç duyguları, fiziksel ve toplumsal etkenler neden olmaktadır.

“Örneğin, kütüphanede ders çalışan bir öğrencinin sürekli olarak kaleminin ucunu sıvırtılmasının nedeni ilk bakışta ihtiyaç karşılığı gibi görülebilir. Belki de bulunduğu çalışma sürecinden kaynaklanan bir sıkılmışlık hali olabileceği ihtimalini de düşündürebilir. Bu bakış bizi davranışları etkileyen etkenlerinin nedenlerinin kolayca anlaşılamayacağı hükmüne götürmektedir (64).”

Genel olarak organizmayı bir takım davranışlara yönelten güdülerin temelinde insanların ihtiyaçları bulunmaktadır. Eğer organizmayı harekete geçiren ihtiyaç giderilmezse, durum düzeltilmezse bu insanda gerginlik ve iç sıkıntısı olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla ihtiyaçların karşılanabilirliğine göre davranışlar değişmektedir. İhtiyaçların giderilmesi ve ya giderilememesi yani her iki durumda da insanlarda farklı davranışlar görülmektedir (64).

Bu sebeple, iş davranışlarında bireyleri etkileyen etmenlerin belirlenmesinde ve iş doyumunun değerlendirilmesinde güdülenme kuramlarından faydalanılmaktadır (11, 13). Farklı görüşlere sahip bu kuramcıları, kapsam kuramcıları ve bilişsel kuramcılar başlıkları altında incelemek mümkündür.

4.6.1. Kapsam Kuramları (Davranışsal Kuramcılar)

Bu kuramcılar, çalışanı işten doyuma ulaştıran gereksinimleri tek tek çerçeveleyerek, insanların bu güdülerini tatmin etmek için neyin peşine düştüklerini tanımlamaktadırlar. Çalışanın gereksinimleri, örgütçe karşılandığında çalışanın doyuma ulaşacağını savunmaktadırlar (24, 25).

4.6.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı

İnsan gereksinimlerini ilk olarak bilimsel bir çerçevede inceleyen bilim insanı Abraham H. Maslow'dur. Doğrudan iş güdülenmesi için oluşturulmamış olmakla birlikte, insan davranışlarına yön veren temel nedenleri klinik ortamdaki gözlemlerine dayanarak açıklamaktadır (13, 32, 81, 82). Douglas Mc. Gregor'un 1960 yılında yayınlamış olduğu kitap Maslow'un kuramının popülerlik kazanmasının nedenidir. Mc Gregor'un Maslow'un teorisini temel alarak insan davranışlarına ilişkin X ve Y teorisi ise, deneysel kanıtlara ulaşamadığı için destek görmemiştir (13). Maslow, insanların sahip olduğu gereksinimlerin doğuştan geldiğini ve belirli davranışlara yön verdiğini savunmaktadır. Maslow, insan gereksinimlerini en alttan en üste doğru; fizyolojik, güvenlik, sevgi-ait olma, saygınlık değer ve kendini gerçekleştirme olarak sıralamaktadır. Maslow'a göre, alt düzey gereksinimler giderildikçe, en alttan en üste doğru ilerlenmekte ve doyurulmuş olan gereksinim davranışı etkilememektedir (13, 32, 81, 82).

Fizyolojik Gereksinimler: Açlık, susuzluk, cinsellik vb. gibi ihtiyaçlardır ve bu ihtiyaçların tatmini, ücret, yan ödeme, iyi fiziki çalışma koşullarının sağlanmasıyla gerçekleştirilmektedir (13, 32, 81).

Güvenlik İhtiyaçları: Tehlikelerden korunma, korku duymama, güvenlik içinde olma olarak belirtilirken, sigorta ve emeklilik programları, iş güvencesi, güvenilir ve sağlıklı iş şartları, kabiliyetli ve uyumlu yöneticilik ile bu ihtiyaçların karşılanabilmesi desteklenebilmektedir (13, 32, 81).

Aidiyet ve Sosyal İhtiyaçlar: Sevgi, aidiyet, kimlik duygusu kazanma, benimsenmeyi ifade eder. Arkadaşça ilişkiler ve sosyal faaliyetler doyuma ulaştırabilmektedir (13, 32, 81).

Saygı ve Statü: Başarı, tanınma ve statü sahibi olma bu ihtiyaçların elemanlarıdır ve görevin adı ve sorumluluğunun belli olması, övülme, yükselme ve itibar sağlayan imkânlar, yapılan işin beğenilmesi ile birey bir üst ihtiyaca geçebilmektedir (13, 32, 81).

Kendini Gerçekleştirme ve Doyum: Kişinin yaratıcı faaliyetlerini kullanabilmesi olarak belirtilirken yaratıcılığı gerektiren çalışma ortamı, gelişme ve yükselme olanakları bu ihtiyacın giderilmesinde dikkate alınması gereken önlemler olarak sıralanabilmektedir.

Maslow, bir kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının %85'inin, güvenlik ihtiyaçlarının %70'inin, sosyal ihtiyaçlarının %50'sini saygınlık ihtiyaçlarının %40'ının ve kendini gerçekleştirme ihtiyaının ise sadece %10'unun tatmin edilebileceğini savunmaktadır (13, 32, 81).

Maslow'un teorisine göre, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlar sıralamasında gruplar arasındaki eğitim seviyesi ve ekonomik durum farklılık yaratabilmektedir. Örneğin, sosyoekonomik durumu ve eğitimi düşük olan çalışma gruplarına göre, sosyoekonomik durumu ve eğitimi yüksek olan çalışma gruplarında saygınlık ve otonomi daha baskın ihtiyaç olarak belirlenmiştir (55).

4.6.1.2. Erg Kuramı

Kuram, Clayton Alderfer'in Maslow'un modelini modernize etmesinden geliştirilmiş var olma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyaından oluşmaktadır (32, 81). İlk iki basamaktaki ihtiyaçlar, tatmin edilirse nc ihtiyaın tatmin edilme duygusunun artacağından bahsedilmektedir. Ayrıca bireyin ihtiyaçları karşılanırken mantıksal bir gelişmeyi izlemesi gerektiği belirtilerek, bu düzen izlenmezse hayal kırıklığı ve bunalım duygulanmalarının yaşanabileceği vurgulanmaktadır (32, 33, 81).

4.6.1.3. Çift Faktör Kuramı

Herzberg kuramında Maslow'dan etkilenmiştir. Herzberg memnuniyet ve memnuniyetsizliğin karşılıklı kişiye özel olduğunu iddia etmektedir. Doyuran veya motivatör olarak; gelişimin mümkünlüğü ve ilerleme potansiyeli, sorumluluk, işin kendisi, başarının tanınması (vlme), kişinin başarma duygusu olarak belirlenirken, işin durumu, politikalar, denetim, personeller arası iletişim, maaş, pozisyon ve iş güvenliğini ise memnuniyetsizlik faktörleri olarak sınıflandırmaktadır. Herzberg eksikliğin giderilmesinin işçiyi motive etmediği fakat memnuniyetsizliği önlediğini savunmaktadır (55).

Gdleme ve hijyen kuramı olarak da bilinen İkili Etmen Kuramı, 1959'da Herzberg'in Mausner ve Synderman ile birlikte yapılan araştırmaların sonucunda oluştuğu bildirilmektedir. Bireyin "işine ilişkin tutumları onun başarı ya da başarısızlıklarını belirler" fikrinden hareket eden araştırmacılar, 200 dolayında muhasebeci ve mühendisi, işlerinde kesinlikle başarılı-iyi ya da başarısız-kötü

olmalarını ayrıntılı olarak tanımlamışlardır. Herzberg bu ayrımı çalışanların güdülenmesi üzerinde etkili olan memnuniyet ve güdüleyici faktörleri temel alarak yapmıştır. Memnuniyet etmenlerinin varlığı, çalışma ortamındaki doyumsuzluğu ortadan kaldırır (6, 13, 34). Güdüleyici etmenler ise bireyi mutlu kılan, iş yerine bağlayan, çalışmaya özendiren ve doyum sağlama özelliğine sahiptir. Herzberg yaptığı araştırmada tatminin karşıtı, tatminin ortadan kalkması; tatminsizliğin karşıtı ise tatminsizliğin ortadan kalkmasıdır olarak belirtmektedir. Bu nedenle tatminsizliği yaratan nedenleri ortadan kaldıran bir yönetici, çalışanları sadece güdülemiş olmamakta bunun yanında sakin bir ortam yaratabilmektedir. Kişileri güdülemek için ayrıca güdüleyici etmenler dediğimiz yapılan işin bizzat kendinde ya da onun doğrudan sonuçlarından kaynaklanan etmenlere eğilmek gerekmektedir. Herzberg'in İkili Etmen Kuramı'nda kullandığı yöntemin sınırlılığı, sonuçların değerlendirmeyi yapanların yorumlarına dayandırılması, güvenilirliklerinin kuşkulu olması, ek olarak tatmin ölçütlerinin yetersiz olması (kişi işinin bazı bölümlerini sevmese bile bir bütün olarak işinden memnun olabileceği) konuları eleştirilere neden olmaktadır. Ayrıca iş tatmini ile verimlilik arasında bir ilişkinin varlığını öngörmekle birlikte, araştırma yönteminde yalnızca iş tatmini incelenmiş olup, verimliliği gözden kaçırmaya rağmen araştırma son 40-45 yıla damgasını vurmuş, yazarın önerdiği dikey iş genişletilmesi diyebileceğimiz iş zenginleştirme örgütlerinin çoğunda temel güdüleme araçlarından biri olarak kullanılmaktadır (6, 28, 81, 83).

4.6.1.4. Kazanılmış Gereksinimler Kuramı

Henry Murray tarafından 1938 yılında, insan davranışlarının nedenini oluşturan 20 gereksinimin belirlendiği tanımlama grubundan, David C. McClelland tarafından sadece başarı, güç ve yakın ilişki gereksiniminin alınmasıyla, kuram bugünkü halini almaktadır. Kuram üst düzeydeki bir ihtiyaç doyurulmadığında alt düzey ihtiyaca geri döndüğünü savunmaktadır. 1961 yılında McClelland, kişiler arası ilişkiler, akademik başarı, hayat tarzının seçimi ve iş performansı ile bu üç gereksinimi ilişkilendirmiştir (33).

Başarı Gereksinimi: Murray (1955) bu gereksinimi, zorlukların üstesinden gelme, gücü kullanma, zor olan şeyleri olanaklı ve olabildiğince hızlı ve iyi bir şekilde yapabilmek için duyulan istek ve eğilim olarak tanımlamaktadır. Araştırmalarda, yüksek başarı

gösteren bireylerde, hesaplanabilen riskler alma, hızlı ve kesin bir şekilde geri bildirim alma, hedefe kilitlenme, sorumluluk almakta kararlılık gibi kişisel özelliklerin varlığından bahsedilmektedir (13, 32, 81, 82).

Güç Gereksinimi: McClelland'ın (1969) ifadesiyle, başkalarını etkileme amacıyla denetlemeyi kullanarak kişinin doyuma ulaşma eğilimini içermektedir. Bireylerden yansıyan, diğerlerinin üzerinde güçlü davranışlar sergilemek, denetimi gerçekleştirmede gözetlemeyi tercih etmek, başkalarını etkilemekten hoşlanmak gibi özellikler güç gereksinimi göstergesi olmaktadır. 1976 yılında McClelland ve Burnham girişimciler ve yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmanın sonuçlarında, girişimcilerin yüksek başarı gereksinimine karşı düşük güç gereksinimi gösterdiğini, yöneticilerin ise yüksek güç gereksinimine karşı düşük başarı gereksinimi gösterdiklerini ifade etmektedirler (13, 32, 81, 82).

Yakın İlişki Gereksinimi: Bu gereksinim, yüksek başarı gereksinimi sergileyen bireylerin, başkalarıyla arkadaşlık kurma, yardımcı olmak, yakın ilişkiye dayalı davranışlar sergileyeceğini ifade etmektedir (13, 32, 81, 82).

4.6.2. Bilişsel Kuramcılar (Süreç Kuramları)

Çalışanın iş doyum nedenlerini ve nasıl oluştuğunu araştırarak, gereksinme, değer, umut, algı gibi değişkenlerini sınıflandırmaktadırlar. Süreç kuramlarına göre işten doyum, çalışanın görevinde elde ettiği performansın bir sonucunu tanımlamaktadır. Süreç kuramları, çalışanın beklentileri ile aldıkları arasındaki ilişkisi yansıtmaktadır. Çalışanı güdüleyen bu gereksinim ve amaçlar doyuma ulaşmasını sağlayarak, amaçlarını gerçekleştirecek çabasının artmasını sağlayacaktır. Artan çaba performansı, performans ödülü, artan ödül iş doyumunun artmasını sağlayacaktır (24, 25).

4.6.2.1. Referans Grubu Teorisi

Çalışan, işe yeni başladığında yapacağı şeyler ve işteki geleceği konusunda fazlaca heyecanlı olmaktadır. Ama yeni tanıştığı çalışma arkadaşları tarafından işin ne derece kötü olduğu söylenmeye başlarsa, iş tatmin duygularının da azalmaya başlayacağı kuramın temel dayanağını oluşturmaktadır. Çalışanın işe ilişkin görüşleri, işin içeriği, gözetmenleri gibi nesnel nedenlerden değil, iş arkadaşlarından aldığı öznel mesajlar nedeniyle değişmeye başlamaktadır. Bu modele göre, kişilerin davranışları

çevreden elde ettiği bilgilerle uyum göstermektedir. Bazı kaynaklarda bu teoriden Toplumsal Bilgileri Değerlendirme Modeli ya da Sosyal Öğrenme Kuramı olarak da bahsedilmektedir. Bu etkilenmeden dolayı, yöneticilerin çalışanların iş hakkında neler düşündüğüne önem vermeleri gerekmektedir (11, 13, 24, 25, 41).

Kuram, araştırma sonuçları ile desteklenmektedir. İş ortamındaki, iyi modellerin yeni işe başlayan çalışanlar için gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Yeni fikirlerin üretilmesi, yeniliğin kabul edilmesinin kolaylaştırılması ve yaygınlaşmasında kullanılabilecek bir bilgi olmaktadır. Ayrıca, ödül ve cezalardaki beklentilerde, diğer çalışanların beklentilerinin gözlemlenmesiyle öğrenilebilmektedir. Kuramın örgütsel davranış çalışmalarının çıkış noktası olduğu söylenmektedir (11, 41).

4.6.2.2. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramları, çalışanın kesin sonuçlara götürecek faaliyetlere yönelik beklentiler tarafından harekete geçirildiğini savunmaktadır. Çalışanın bu süreçte hem işe yönelik yeteneklerini hem de göstereceği performans neticesinde elde edeceği ödülü değerlendirdiği savunulur (13, 32, 81, 82).

Vroom'un Temel Beklenti Kuramı: Victor Vroom, bir davranıştan elde edilecek temel sonuçların işi yapma ile doğrudan ilişkili olduğunu ve bağlantılı sonuçlarının ise verimlilik, devamsızlık, iş gücü devri ve verimliliğin niteliği olduğunu ifade etmektedir (33). Ayrıca Vroom (1960), otorite yanlıları karara katılmaktan etkilenmemekte, fakat genel olarak karara katılmanın iş doyumunu üzerinde olumlu etkilere sahip olduğunu iddia etmektedir. İşin yapılması için bireyin ihtiyaç duyduğu bilgilendirmedeki başarısızlığı tanımlayan rol çatışmasının ise, sürdürülmesi ve vazgeçilmemesinin de bireysel farklılıklardan etkilendiği belirtilmektedir (55).

Lawler'in Genişletilmiş Beklenti Kuramı: Kuramda doyum ve performans arasındaki ilişki, doğrudan bir motivasyon aracı olarak ele alınmaktadır. Yüksek performans ve yüksek doyuma ulaşmak konusunda, yüksek performansın ödüllendirilmesinin motivasyonu arttırdığı belirtilmektedir. Üzerinde durulan bir diğer nokta ise; ödülün içeriğinin önemidir ki, ödüller başarıya dayandırılıyorsa başarı ve doyum büyük ölçüde birbirleriyle ilişkilidir (32, 81, 82). Kuramın aksini iddia eden, çalışan doyumunu ile

performans arasında doğrudan ilişki bulunmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (82).

4.6.2.3. Eşitlik (Denklik)Kuramı

Sosyal Psikolog J.Stacy Adams kuramını, çalışanların eşit çabanın eşit şekilde ödüllendirilmesi gerektiği düşüncesine dayanmaktadır (13, 32, 81, 82). Çalışan, önce kendisine nasıl davranıldığını, sonra diğerlerine nasıl davranıldığını, daha sonra kendi durumuna yakın olan bireylere nasıl davranıldığını, en son aşamada da ise farklı işletmelerdeki kendisi ile aynı statüde çalışanlara nasıl davranıldığını kıyaslayarak bir eşitlik ya da eşitsizlik algısına varmaktadır. Bu algıda, eşitsizlik sonucuna varan bireyde, işin kalitesi ya da miktarında azalma, işe devamsızlık, uzun molalar, terfi talepleri, daha az etkin çalışma gibi iş davranışları görülmektedir (13, 32, 81, 82).

4.6.2.4. Amaç Kuramı

Edwin A. Locke ve Gary P. Latham insanların kendileri için saptadıkları amaca ulaşmanın güdülenmeyi sağladığını ifade etmektedirler. Birçok deneysel çalışma, zor amaçların kolay amaçlara göre, daha yüksek performans gerektirdiğini desteklemektedir (13, 32, 81). Alan araştırmaları, açık amaçların daha etkili olduğunu da desteklemektedir. Amaçların önemini ise, yapılan görevle bağlantılı olması, açıklığı, ölçülebilirliği, çaba gerektirmesi, işin yapılması için gereken zamana sahip olunması, istenen sonuca ulaşmada başarı ihtimalini artırmasından kaynaklanmaktadır. Bu kuram, yöneticiler tarafından önemli bir güdüleme aracı olarak kullanılmaktadır (11, 13).

4.6.2.5. Pekiştirme Kuramları (Davranış Düzeltim ve Güçlendirme Teorisi)

R.F.Skinner, insan davranışını etkileyen en önemli etkenin çevre olduğunu savunmaktadır (11, 13, 81, 82). Skinner, örgütlerin etkisizliğinin nedenlerini, öğrenmeden kaçınmalarından, ceza tekniklerine başvurmalarından, olumlu pekiştirmeyi etkili bir şekilde kullanamamalarına bağlamaktadır (11).

Skinner, istenen bir davranışın oluşturulmasında, davranışın oluşmasını sağlayacak her türlü uyarıcının faydalı olacağını vurgulamaktadır. Çalışan tarafından ortaya konulan iyi işlerin para, tatil gibi dışsal ödüller ya da takdir edilme gibi içsel ödüllerle pekiştirilmesinin öneminden bahsetmektedir (32, 81, 82). Kuramın sahibi

pekiştireç kavramının çalışanın işteki motivasyonunda etkisini vurgulamaktadır. Birincisi, olumsuz pekiştireç, işe geç gelen personele yönetici tarafından davranışın eleştirildiğinin hissettirilmesidir. İkincisi, son verme pekiştirici, işe geçmesi nedeniyle çalışanın bir yıl zam alamayacağını bilmesidir. Üçüncüsü cezalandırma pekiştireci, ödüllendirmenin kesilmesi yani çalışanın terfi imkânının durdurulmasıdır. Sonuncusu ise olumlu pekiştireç, işe geç gelmeyi sonlandıran bir çalışana bu düzelme ile ilgili memnuniyetin bildirilmesidir (82).

4.6.2.6. İş Özellikleri Kuramı

Hackman ve Oldham'ın geliştirdiği kuram, işi anlamlı hissetmeyi sağlayan özellikleri; işin farklı ve çeşitli beceri gerektirmesi olan beceri çeşitliliği, işin tümünün ya da tamamlanabilir bir bölümünün çalışan tarafından yapılması anlamına gelen görev bütünlüğü, işin örgüt içi ve dışındakileri etkileme derecesini ifade eden görevin önemi, işin yapılmasında kişiye ne kadar özgürlük verdiği anlamına gelen özerklik, işin niteliğinin kişiye işle ilgili ne kadar bilgi sağladığını ifade eden geri bildirim, kavramlarını içermektedir. Bu moderatörler, çalışanın işten daha çok doyum almasını ve daha fazla güdülenmesini sağlamaktadır (82).

4.6.2.7. İş Tasarımı

Modern yönetim kuramcıları, verimi artırmak için görev ya da iş tasarımına gidilmesini savunmaktadırlar. Endüstrileşmenin getirdiği aşırı uzmanlık, can sıkıcı ve tek düze işlerde çalışmak, üst düzey ihtiyaçlarının tatminini olanaksızlaştırmaktadır. Bu durum, yalnızca işten doyumsuzluk değil, üretimin düşmesi anlamına da gelmektedir (33, 82).

İş Zenginleştirme: İş özellikleri, çift etmen ve iş tasarımı kuramından kaynağını almaktadır (14). Dikey doğrultuda iş yüklemesini tanımlayan iş zenginleştirmenin konu edildiği bir çalışmada, hemşirelerin işi ile ilgili kendi kararlarını almasının, yaptığı işlerden sorumluluk sahibi olmasının, ücretin, ortamın fiziki şartlarının, işlerini daha istekle yapmasında motivatör olduğu belirtilmektedir. Çalışma hemşirelerde iş zenginleştirme uygulamasının, sorumluluk alma duygusunun gelişmesinin sağlayarak, işe devamsızlıkların azalmasını, iş motivasyonun artmasını desteklediğini vurgulanmaktadır (11, 83). Çalışmayı destekleyen bir başka çalışmada ise, hemşirelerin

yaptıkları iş ile ilgili tanımlamalarında, her zaman insanların yararına olduğu yönünde düşüncelerini belirtmeleri görevin önemi ile ilgili mesleğe bakışı açıklamaktadır (84).

İş Rotasyonu: Çalışanın benzer nitelikteki işlerde motivasyon ve ilgisinin yenilenmesi amacı dahilinde yönlendirilmesidir (5, 14, 81).

İş genişletme: Yatay doğrultuda iş yüklemesidir (14, 81).

4.7. İş Doyumu Modelleri

4.7.1. Eğilimsel İş Tatmini Modeli

Çalışanların iş davranışı ve şikâyetleriyle ilgili olarak, bazı çalışanların işleri ne olursa olsun görevlerini severken; bazılarının ise sürekli şikâyet ettiği görülmektedir. Modele göre, iş doyumu, çeşitli durumlarda bile bireylerle birlikte aynı durağan bir özellikte kalmaktadır. Belli bir zamanda işlerini seven kişiler bir başka zamanda da, hatta işleri değişse bile sevmektedirler (28, 85). Bu tür çalışanlarla ilgili olarak yapılan araştırmalarda, 10 yıllık bir süreçte işlerini sevmeye ya da sevmeme konusunda, işleri değişse bile, uyumluluk gösterildiğine işaret edilmektedir. İş doyumunun temel sonuçlarına ek olarak, iş doyumu yüksek olan kişilerin gerek zihinsel gerekse fiziksel sağlıklarının çok iyi olduğu, işe ilişkin yeni görevleri çok çabuk öğrendikleri, daha az iş kazası yaptıkları ve daha az şikâyet ettikleri önemli bulgular olarak karşımıza çıkmaktadır (63). Ayrıca bu kişiler daha olumlu toplumsal davranışlar ve daha olumlu örgütsel vatandaşlık (örgütün etkili bir şekilde işleyişine katkı sağlayan ve çalışanlar tarafından gönüllü olarak sergilenen birey davranışları) davranışları sergilemektedirler (28).

4.7.2. Çıkarma Modeli

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımını kullanan model, iş doyumunu, kişinin ihtiyaçları ve çevrenin bu ihtiyaçları karşılaması arasındaki süreçte bir eleman olarak kabul etmektedir. Çıkarma modeline göre, iki değişken arasındaki mesafe arttıkça doyum azalır, mesafe azaldıkça doyum artar (12).

4.7.3. Çarpma Modeli

Model Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini kullanmaktadır. Kişinin ihtiyaçlarının, bunların tatmin olma düzeyi ile çarpılması ve bütün ihtiyaçların çarpımının toplanması ile sonuca ulaşılmaktadır (12).

5. GEREÇ ve YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapıldı.

5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı

İş doyumunu; iş verimi, motivasyon, işten ayrılma gibi faktörleri etkilemektedir. İş doyumuna yönelik yapılan çalışmalar, örgütlerin çalışmalarına yönelik yeni hedefler ve programlar geliştirmesi yönünde yarar sağlamaktadır. Doğu Karadeniz Bölgesinde Rize ilinde Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı çalışan hemşirelerin iş doyumlarına yönelik yapılmış araştırmaların azlığı dikkat çekicidir. Bu eksiklik göz önüne alınarak araştırma, 1 Haziran 2014 -30 Ağustos 2014 tarihleri arasında Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı tüm kamu hastanelerinde ((Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Rize Devlet Hastanesi, Çayeli Devlet Hastanesi, Kaçkar Devlet Hastanesi, Fındıklı Bölge Guatr Araştırma ve Tedavi Merkezi, Rize Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi, Güneysu Tenzile Erdoğan İlçe Hastanesi)) yürütülmüştür. Yeni sağlık sistemindeki teşkilatlanmada topluma sağlık hizmetlerinin değişik aşamalarda sunulması ve hizmet veren hemşire sayısının fazla olması nedeniyle Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı kamu hastaneleri çalışmanın uygulama alanı olarak araştırmacı tarafından seçilmiştir.

Tablo 1. Rize Kamu Hastaneleri Birliği Sekreterliği'ne bağlı hastanelerdeki hemşire ve araştırma döneminde yatarak tedavi edilen hasta sayıları

Hastaneler	Yatak Sayısı	Yatan Hasta sayısı	Hemşire Sayısı
RTEÜ Eğitim ve Araştırma Hastanesi	489	9360	317
Rize Devlet Hastanesi	293	3747	187
Kaçkar Devlet Hastanesi	142	1650	102
Çayeli Devlet Hastanesi	60	683	35
Fındıklı Bölge Guatr Araştırma ve Tedavi Merkezi	25	177	24
Güneysu Tenzile Erdoğan İlçe Hastanesi	11	159	8
Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi	-	-	2
Toplam	1020	15776	673

15.11. 2014 yılı itibariyle araştırma döneminde (1 Haziran-30 Ağustos) Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı hastanelerde çalışan hemşire ve yatarak tedavi edilen hasta sayısı Tablo 1'de sunulmuştur.

5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Rize Kamu Hastaneleri Birliği Sekreterliği'ne bağlı 7 hastanede çalışan 673 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmeden evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Anketlerin 35'i hemşirelerin eksik doldurması, 109'u hemşirelerin izin döneminde olması nedeniyle anketleri dolduramadığından çalışma kapsamına alınamamıştır. Araştırma, 7 kamu hastanesindeki 404 hemşire ile tamamlanmıştır.

5.4. Araştırmanın Kabul Ölçüleri

Araştırma kapsamına alınan bireylerin seçiminde, kamu kurumlarında hemşire unvanına sahip ve en az 3 aydır aynı kurumda çalışan hemşireler dâhil edilmiştir.

5.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri yüz yüze görüşme tekniği ile araştırmacı tarafından literatüre dayalı oluşturulan 16 soruluk kişisel bilgi formu ve 2009 yılında Dr. Atilla Yelboğa tarafından Türkçeye uyarlanan İş Doyum Ölçeği (Job Satisfaction Survey) kullanılarak toplandı. İş doyum ölçeğinin çalışmada kullanılabilmesi için gerekli izin e-posta yoluyla alındı.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından literatür incelemesi ile oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma, mesleki deneyimi, kişisel güven, mesleki uygulamalarda olgunlaşma, mesleğin geleceği hakkındaki düşünceleri, mesleğe duyulan sevgi durumlarını 10 soruda, hemşirelerin kuruma ilişkin değişkenlerini; bulunduğu kurumda çalışma süresi, iş yerindeki statü, görev yeri, çalışılan bölümden memnuniyet, çalışılan kurumdan memnuniyet, haftalık çalışma saati olmak üzere 6 soruda değerlendirmektedir. Kişisel Bilgi Formunun, işlerliğini saptamak amacıyla çalışmanın

ön uygulaması örneklem ölçütlerine uygun 10 hemşire ile gerçekleştirildi. Ön uygulama sonrası Kişisel Bilgi Formunda gerekli düzenlemeler yapıldı (EK 1).

İş Doyum Ölçeği: Araştırmada iş doyumunu ölçmek için, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve geçerlilik ve güvenirliliği yapılan İş Doyumu Ölçeği kullanıldı (29) (EK 2). Bu ölçekte toplam 36 adet soru vardır. Ölçek; “Ücret”, “Yükselme olanakları”, “Denetim” (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), “Sosyal haklar”, “Performansa Dayalı Ödüllendirme”, “İşin yapılma şekli” (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), “Çalışma arkadaşları”, “İşin yapısı” ve “İletişim” olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmakta ve her boyut dört madde içermekte, toplamda 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan 1, 10,19,28 numaraları maddeler ücreti, 2,12,20,33 numaralı maddeler terfi durumunu, 3,12,21,30 denetimi, 7,16,25,34 numaralı maddeler çalışma arkadaşlarını, 8,17,28,35 işin yapısını, 9,18,26,36 iletişimi, 6,15,24,31 numaralı maddeler işin yapılma şeklini, 4,13,22,29 numaralı maddeler performansa dayalı ödüllendirmeyi, 4,13,22,29 numaralı maddeler sosyal hakları irdelemektedir. “Yaptığım iş karşılığı adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.” ve “İşimde yükselme şansım çok düşüktür” gibi maddelerden oluşan JSS ölçeğinde her madde “1-Hiç katılmıyorum” ile “6-Tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir. Maddeler çift yönlü yazıldığı için, ölçekte bulunan 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34, 36 nolu sorular (1=6), (2=5), (3= 4), (4=3), (5=2), (6=1) şeklinde ters puanlanmaktadır. JSS-İş Doyum Ölçeğinin Güvenirliliği; Türkiye’de 2009 yılında Atilla Yelboğa tarafından yapılmış olup, (JSS) İş Doyum Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenirliği 0,78’dir (29). Ölçekten elde edilen sonuçlara göre iş doyum düzeyi alt ve genel boyutları 1.00-2.00 arası en düşük, 2.00-3.00 düşük, 3.00-4.00 orta, 4.00-5.00 yüksek, 5.00-6.00 çok yüksek olarak değerlendirilmektedir.

5.6. Verilerin Toplama Yöntemi

Araştırmada yüz yüze anket toplama yöntemi kullanılmıştır. Anketler, 1 Haziran-30 Ağustos 2014 tarihleri arasında hemşirelere araştırmacının kendisi tarafından bulundukları kuruma çalışma saatlerine uygun olarak gidilerek uygulanmıştır.

5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Rize Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı 7 hastanede en az 3 ay çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

5.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya katılacak bireylere araştırmaya katılma ya da katılmama konusunda özgür oldukları hakkında bilgi verilip, gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler araştırma kapsamına alındı. Araştırmalarda insan olgusunun kullanımı bireysel hakların korunmasını gerektirdiğinden "bilgilendirilmiş onam" koşulu etik ilke olarak yerine getirildi (Ek 3, Ek 4). Ayrıca araştırmada "insan onuruna saygı" ilkesi de göz önünde bulunduruldu. Araştırmaya katılacak bireylere kendileri ile ilgili bilgilerin başkalarına açıklanmayacağı konusu belirtilerek "gizlilik ilkesine" bağlı kalındı. Araştırma için Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'ndan 09.07.2014 tarihinde etik kurul izni (sayı:24237859/458) alındı. Ayrıca hemşirelere uygulanacak anketler için Kamu Hastaneler Birliği'nden araştırmanın amaç ve kapsamını içeren bilgi formu sunularak gerekli izin alındı (Ek 4. Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği Araştırma izni). Her hastanenin başhekimliğinden yazılı, her servisin yöneticisinden sözlü izinler alındı. Araştırmada kullanılacak iş doyum ölçeğinin kullanımı için Dr. Atilla Yelboğa'dan e-posta yoluyla izin alındı.

5.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirirken, verilerin kodlanması ve istatistiksel analizlerinde Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows 21.0 programı kullanıldı. Çalışma verilerinin değerlendirilmesinde; Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma Ki-Kare testi kullanıldı.

Buna ilaveten, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, kişisel güven, mesleki uygulamalarda olgunlaşma ile hemşirelerin iş doyum puanlarının karşılaştırılması için t-testi; yaş, çalışılan klinik, eğitim düzeyi, iş deneyimi, iş yerinde çalışma süresi, çalışılan bölümden memnuniyet, mesleği severek yapma, mesleğin geleceği hakkında umutlu olma, iş yerindeki statü, bulunduğu kurumdan memnuniyet, haftalık çalışma saati ile iş doyum puanlarının karşılaştırılması için ise Tek Yönlü ANOVA testi ve farklılığa neden

olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanıldı. Araştırmanın bağımlı değişkenleri ile iş doyumunun alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile test edildi. Elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

6. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamına alınan 7 kamu hastanesindeki 404 hemşireye ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 2. Hemşirelerin demografik ve tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	339	83.9
	Erkek	65	16.1
Yaş	Toplam	404	100.0
	21-24 yaş	94	23.3
	25-29 yaş	104	25.7
	30-34 yaş	84	20.8
	35-39 yaş	94	23.3
	40 yaş ve üzeri	28	6.9
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	73	18.1
	Ön Lisans	128	31.7
	Lisans	185	45.8
	Lisansüstü	18	4.5
Medeni Durum	Evli	242	59.9
	Bekâr	162	40.1
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	169	41.8
	Hayır	235	58.2
Kişisel Güveni Tanımlama	Güveniyorum	325	80.4
	Kısmen	79	19.6
Mesleğini Uygulamalarda Olgunlaşma	Evet	354	87.6
	Kısmen	50	12.4
Mesleğini Severek Yapma Durumu	Evet	250	61.9
	Hayır	44	10.9
	Kısmen	110	27.2
Mesleğinin Geleceği Hakkında Umutlu Olma Durumu	Evet	92	22.8
	Hayır	195	48.3
	Kısmen	117	29.0
İş Deneyimi	3ay-11ay	51	12.6
	12ay-60 ay	136	33.7
	61ay-120ay	88	21.8
	121ay-180ay	66	16.3
	Diğer	63	15.6
	Toplam	404	100.0

Tablo 2’de araştırmaya katılan hemşirelerin demografik ve tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı yer almaktadır. Bu tabloya göre, hemşirelerin %83.9’unun kadın ve yaş gruplarının ise %25.7’ sinin 25-29 yaş grubunda ve %45.8’inin lisans mezunu olduğu tespit edildi. Hemşirelerin %59.9’unun evli ve %58.2’sinin çocuksuz olduğu ve %80.4’ünün kişisel güvene ve %87.6’sının mesleki uygulamalarda olgunluk düzeyine sahip olduğu görüldü. Hemşirelerin %61.9’unun mesleğini severek yaptığı ve %48.3’ünün mesleğinin geleceği hakkında yargısına umutsuz baktığı belirlendi.

Hemşirelerin %33.7'sinin 12 ay- 5 yıl aralığında iş deneyimine sahip olduğu tespit edildi (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin kuruma ilişkin değişkenlerinin dağılımı

	Gruplar	n	%
Bulunduğu Hastanede Çalışma Süresi	3ay-11ay	85	21.0
	12ay-60ay	228	56.4
	61ay-120ay	52	12.9
	121aydan fazla	39	9.7
Çalıştığı Klinik	Dâhili Klinikler	119	29.5
	Cerrahi Klinikler	80	19.8
	Özellikli Klinikler	153	37.9
	Diğer	52	12.9
İş Yeriindeki Statüsü	Servis Hemşiresi	189	46.8
	Özel Dal Hemşiresi	148	36.6
	Poliklinik Hemşiresi	33	8.2
	Yönetici Hemşire	34	8.4
Çalıştığı Bölümden Memnun Olma Durumu	Evet	261	64.6
	Hayır	40	9.9
	Kısmen	103	25.5
Bulunduğu Kurumda Çalışmaktan Memnun Olma Durumu	Evet	158	39.1
	Hayır	86	21.3
	Kısmen	160	39.6
Bir Haftada Ortalama Çalışma Süresi	40saat	74	18.3
	40-56saat	241	59.7
	57-64saat	89	22.0

Tablo 3’de araştırmaya katılan hemşirelerin kuruma ilişkin değişkenlerinin dağılımı değerlendirilmiştir. Hemşirelerin %56.4’ünün 12 ay-60 ay arasında hastanesinde çalıştığı, %37.9’unun özellikli klinikte çalıştığı, %46.8’inin servis hemşiresi, %64.6’ünün çalıştığı bölümden memnun olduğu, %39.6’sı bulunduğu kurumda çalışmaktan kısmen memnun olduklarını ve %59.7’sinin bir haftada ortalama 40-56 saat çalıştığı tespit edildi (Tablo 3).

Tablo 4. Hemşirelerin iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar	n	Ort.	SS	Min.	Max.
Ücret	404	2.418	0.993	1.000	5.000
Terfi	404	2.677	0.842	1.000	5.250
Yönetim	404	3.561	1.164	1.000	6.000
Yan Ödeme, Ek Gelir	404	2.806	0.935	1.000	5.000
Ödül	404	2.846	0.852	1.000	5.750
Çalışma Şartları ve Kurallar	404	3.069	0.705	1.000	5.000
Çalışma Arkadaşları	404	4.176	0.827	1.000	6.000
İşin Kendisi	404	4.212	0.933	1.000	6.000
Kurum İçi İletişim	404	3.374	0.907	1.000	6.000
Genel İş Doyumu	404	3.238	0.511	1.140	4.530

Tablo 4’de araştırmaya katılan hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; ücret 2.418 ± 0.993 , terfi 2.677 ± 0.842 , yönetim 3.561 ± 1.164 yan ödeme ek gelir 2.806 ± 0.935 , ödül 2.846 ± 0.852 , çalışma şartları ve kurallar 3.060 ± 0.70 , çalışma arkadaşları 4.176 ± 0.827 , işin kendisi 4.212 ± 0.933 , kurum içi iletişim 3.374 ± 0.907 , genel iş doyumunu 3.238 ± 0.511 olduğu görüldü.

Tablo 5. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre ortalamaları iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	t	p
Ücret	Kadın	339	2.412	0.994	-0.286	0.775
	Erkek	65	2.450	0.992		
Terfi	Kadın	339	2.699	0.834	1.207	0.228
	Erkek	65	2.562	0.882		
Yönetim	Kadın	339	3.532	1.178	-1.113	0.267
	Erkek	65	3.708	1.082		
Yan Ödeme, Ek Gelir	Kadın	339	2.799	0.924	-0.344	0.731
	Erkek	65	2,842	0,999		
Ödül	Kadın	339	2.837	0.845	-0.479	0.633
	Erkek	65	2.892	0.897		
Çalışma Şartları ve Kurallar	Kadın	339	3.078	0.704	0.577	0.564
	Erkek	65	3.023	0.714		
Çalışma Arkadaşları	Kadın	339	4.165	0.840	-0.626	0.532
	Erkek	65	4.235	0.761		
İşin Kendisi	Kadın	339	4.231	0.933	0.914	0.361
	Erkek	65	4.115	0.934		
Kurum İçi İletişim	Kadın	339	3.383	0.920	0.454	0.650
	Erkek	65	3.327	0.841		
Genel İş Doyumu	Kadın	339	3.237	0.526	-0.030	0.976
	Erkek	65	3.239	0.429		

Tablo. 5 incelendiğinde, hemşirelerin cinsiyetleri ile ücret ($t=-0.286$, $p=0.775$), yönetim ($t=-1.113$, $p=0.267$), yan ödeme/ek gelir ($t=-0.344$, $p=0.731$), ödül ($t=-0.479$, $p=0.633$), çalışma arkadaşları ($t=-0.626$, $p=0.532$), işin kendisi ($t=0.914$, $p=0.361$), kurum içi iletişim ($t=0.454$, $p=0.650$), genel iş doyumunu puan ($t=-0.030$, $p=0.976$) ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı (Tablo 5).

Tablo. 6. Hemşirelerin yaşlarına göre iş doyumu düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	21-24yaş	94	2.556	0.949	1.240	0.293	
	25-29yaş	104	2.332	0.954			
	30-34yaş	84	2.360	1.032			
	35-39yaş	94	2.354	1.022			
	40 yaş ve üzeri	28	2.661	1.044			
Terfi	21-24yaş	94	2.891	0.842	3.392	0.010	1>2 1>3
	25-29yaş	104	2.563	0.850			
	30-34yaş	84	2.545	0.810			
	35-39yaş	94	2.628	0.787			
	40 yaş ve üzeri	28	2.946	0.944			
Yönetim	21-24yaş	94	3.564	1.226	0.439	0.780	
	25-29yaş	104	3.560	1.312			
	30-34yaş	84	3.682	1.098			
	35-39yaş	94	3.450	1.026			
	40 yaş ve üzeri	28	3.563	1.027			
Yan Ödeme, Ek Gelir	21-24yaş	94	2.745	0.941	1.998	0.094	
	25-29yaş	104	2.731	0.892			
	30-34yaş	84	2.816	0.950			
	35-39yaş	94	2.803	0.946			
	40 yaş ve üzeri	28	3.268	0.925			
Ödül	21-24yaş	94	2.864	0.888	0.239	0.916	
	25-29yaş	104	2.796	0.834			
	30-34yaş	84	2.827	0.842			
	35-39yaş	94	2.867	0.884			
	40 yaş ve üzeri	28	2.955	0.761			
Çalışma Şartları ve Kurallar	21-24yaş	94	2.928	0.758	3.545	0.007	5>1 5>2
	25-29yaş	104	3.024	0.713			
	30-34yaş	84	3.167	0.690			
	35-39yaş	94	3.061	0.610			
	40 yaş ve üzeri	28	3.446	0.705			
Çalışma Arkadaşları	21-24yaş	94	4.282	0.875	1.019	0.397	
	25-29yaş	104	4.188	0.840			
	30-34yaş	84	4.176	0.760			
	35-39yaş	94	4.125	0.837			
	40 yaş ve üzeri	28	3.946	0.765			
İşin Kendisi	21-24yaş	94	4.146	0.984	0.822	0.512	
	25-29yaş	104	4.151	1.016			
	30-34yaş	84	4.250	0.931			
	35-39yaş	94	4.234	0.785			
	40 yaş ve üzeri	28	4.473	0.906			
Kurum İçi İletişim	21-24yaş	94	3.306	1.035	0.689	0.600	
	25-29yaş	104	3.368	0.901			
	30-34yaş	84	3.321	0.906			
	35-39yaş	94	3.431	0.773			
	40 yaş ve üzeri	28	3.589	0.908			
Genel İş Doyumu	21-24yaş	94	3.254	0.561	1.255	0.287	
	25-29yaş	104	3.190	0.531			
	30-34yaş	84	3.238	0.519			
	35-39yaş	94	3.217	0.453			
	40 yaş ve üzeri	28	3.428	0.392			

Tablo 6’da araştırmaya katılan hemşirelerin yaş değişkenine göre iş doyumu ortalamaları sonuçları sunulmuştur. Hemşirelerin yaşlarına göre, terfi (F=3.392, p=0.010), çalışma şartları ve kurallar (F=3.545, p=0.007) alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu. Bu farklılık terfi boyutunda, 21-24 yaş grubundaki hemşirelerin terfi puanlarının (2.891±0.842) ile 25-29 yaş grubu

(2.563±0.850) ve 30-34 yaş grubu (2.545±0.810) hemşirelerin terfi puanlarından kaynaklanmaktadır (Tablo 6). Hemşirelerin yaşlarına göre, çalışma şartları ve kuralları boyutundaki farklılığın, 40 yaş ve üzeri olan hemşirelerden (3.446±0.705) kaynaklandığı tespit edildi (Tablo 6).

Hemşirelerin yaşlarına göre, ücret (F=1.240, p=0,293), yönetim (F=0.439, p=0.780), yan ödeme ek gelir (F=1.998, p=0.094), ödül (F=0.239, p=0.916), çalışma arkadaşları (F=1.019, p=0.397),işin kendisi (F=0.822, p=0.512), kurum içi iletişim (F=0.689, p=0.600), genel iş doyumu (F=1.255, p=0.287) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (Tablo 6).

Tablo 7. Hemşirelerin eğitim durumuna göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	Sağlık Meslek Lisesi	73	2.401	1.002	0.223	0.880	
	Ön Lisans	128	2.471	1.026			
	Lisans	185	2.382	0.976			
	Lisansüstü	18	2.472	0.954			
Terfi	Sağlık Meslek Lisesi	73	2.911	0.885	2.516	0.058	
	Ön Lisans	128	2.660	0.799			
	Lisans	185	2.595	0.835			
	Lisansüstü	18	2.694	0.934			
Yönetim	Sağlık Meslek Lisesi	73	3.397	1.119	0.618	0.604	
	Ön Lisans	128	3.588	1.008			
	Lisans	185	3.595	1.278			
	Lisansüstü	18	3.681	1.175			
Yan Ödeme, Ek Gelir	Sağlık Meslek Lisesi	73	2.750	0.894	1.064	0.364	
	Ön Lisans	128	2.928	0.904			
	Lisans	185	2.749	0.977			
	Lisansüstü	18	2.750	0.862			
Ödül	Sağlık Meslek Lisesi	73	2.928	0.841	2.430	0.065	
	Ön Lisans	128	2.955	0.899			
	Lisans	185	2.723	0.822			
	Lisansüstü	18	3.000	0.752			
Çalışma Şartları ve Kuralları	Sağlık Meslek Lisesi	73	3.034	0.610	2.855	0.037	2 > 3
	Ön Lisans	128	3.215	0.679			
	Lisans	185	2.982	0.754			
	Lisansüstü	18	3.069	0.599			
Çalışma Arkadaşları	Sağlık Meslek Lisesi	73	4.161	0.782	0.227	0.877	
	Ön Lisans	128	4.190	0.739			
	Lisans	185	4.158	0.905			
	Lisansüstü	18	4.319	0.813			
İşin Kendisi	Sağlık Meslek Lisesi	73	4.343	0.997	0.754	0.521	
	Ön Lisans	128	4.231	0.874			
	Lisans	185	4.154	0.939			
	Lisansüstü	18	4.153	1.026			
Kurum İçi İletişim	Sağlık Meslek Lisesi	73	3.408	0.928	2.006	0.113	
	Ön Lisans	128	3.488	0.939			
	Lisans	185	3.261	0.882			
	Lisansüstü	18	3.583	0.752			
Genel İş Doyumu	Sağlık Meslek Lisesi	73	3.259	0.478	1.689	0.169	
	Ön Lisans	128	3.303	0.477			
	Lisans	185	3.178	0.548			
	Lisansüstü	18	3.303	0.450			

Tablo 7 incelendiğinde, hemşirelerin eğitim durumuna göre, çalışma şartları ve kuralları puanları ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu

görülmektedir ($F=2.855$, $p=0.037<0.05$). Eğitim durumu ön lisans olan hemşirelerin çalışma şartları ve kurallar puanlarının (3.215 ± 0.679), eğitim durumu lisans olan hemşirelerin çalışma şartları ve kurallar puanlarından (2.982 ± 0.754) yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 7).

Hemşirelerin eğitim durumuna göre, ücret ($F=0.223$, $p=0.880$), terfi ($F=2.516$, $p=0.058$), yönetim ($F=0.618$, $p=0.604$), yan ödeme ek gelir ($F=1.064$, $p=0.364$), ödül ($F=2.430$, $p=0.065$), çalışma arkadaşları ($F=0.227$, $p=0.877$), işin kendisi ($F=0.754$, $p=0.521$), kurum içi iletişim ($F=2.006$, $p=0.113$), genel iş doyumu ($F=1.689$, $p=0.169$) puanları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo 7).

Tablo 8. Hemşirelerin medeni durumuna göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	t	p
Ücret	Evli	242	2.339	0.994	-1.958	0.051
	Bekâr	162	2.536	0.982		
Terfi	Evli	242	2.610	0.799	-1.975	0.049
	Bekâr	162	2.778	0.896		
Yönetim	Evli	242	3.473	1.142	-1.853	0.065
	Bekâr	162	3.691	1.187		
Yan Ödeme, Ek Gelir	Evli	242	2.803	0.925	-0.079	0.937
	Bekâr	162	2.810	0.953		
Ödül	Evli	242	2.818	0.839	-0.799	0.425
	Bekâr	162	2.887	0.873		
Çalışma Şartları ve Kurallar	Evli	242	3.135	0.679	2.314	0.021
	Bekâr	162	2.971	0.733		
Çalışma Arkadaşları	Evli	242	4.106	0.814	-2.067	0.039
	Bekâr	162	4.279	0.838		
İşin Kendisi	Evli	242	4.247	0.858	0.912	0.380
	Bekâr	162	4.161	1.035		
Kurum İçi İletişim	Evli	242	3.408	0.854	0.929	0.354
	Bekâr	162	3.323	0.981		
Genel İş Doyumu	Evli	242	3.215	0.493	-1.062	0.289
	Bekâr	162	3.271	0.538		

Tablo 8 incelendiğinde, hemşirelerin medeni durumuna göre, ücret ($t=-1.958$, $p=0.051$), terfi ($t=-1.975$, $p=0.049$), çalışma arkadaşları ($t=-2.067$, $p=0.039<0.05$), çalışma şartları ve kurallar ($t=-2.067$, $p=0.039$) puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulundu. Bu farklılığın ücret, terfi ve çalışma arkadaşları alt boyutunda bekâr hemşirelerden, çalışma şartları ve kurallar alt boyutunda ise evli hemşirelerden kaynaklandığı tespit edildi (Tablo 8).

Hemşirelerin medeni durumuna göre, ,yönetim ($t=-1.853$, $p=0.065$), yan ödeme ek gelir ($t=-0.079$, $p=0.937$), ödül ($t=-0.799$, $p=0.425$), işin kendisi ($t=0.912$, $p=0.380$), kurum içi iletişim ($t= 0.929$, $p=0.354$), genel iş doyumu ($t=-1.062$, $p=0.289$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı (Tablo 8).

Tablo 9. Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre iş doyumu düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	t	p
Ücret	Evet	169	2.277	0.961	-2.436	0.015
	Hayır	235	2.519	1.005		
Terfi	Evet	169	2.611	0.834	-1.338	0.182
	Hayır	235	2.725	0.847		
Yönetim	Evet	169	3.562	1.117	0.022	0.983
	Hayır	235	3.560	1.198		
Yan Ödeme, Ek Gelir	Evet	169	2.796	0.896	-0.179	0.858
	Hayır	235	2.813	0.964		
Ödül	Evet	169	2.852	0.875	0.123	0.902
	Hayır	235	2.842	0.838		
Çalışma Şartları ve Kurallar	Evet	169	3.166	0.686	2.344	0.020
	Hayır	235	3.000	0.712		
Çalışma Arkadaşları	Evet	169	4.090	0.839	-1.766	0.078
	Hayır	235	4.237	0.815		
İşin Kendisi	Evet	169	4.297	0.845	1.558	0.120
	Hayır	235	4.151	0.988		
Kurum İçi İletişim	Evet	169	3.459	0.818	1.597	0.111
	Hayır	235	3.313	0.963		
Genel İş Doyumu	Evet	169	3.234	0.472	-0.106	0.916
	Hayır	235	3.240	0.539		

Tablo 9’da hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre, iş doyumu düzeyi puan ortalamalarının karşılaştırılması sunulmuştur. Genel iş doyumu düzeyi ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı fark saptanmadı ($t=-0.106$, $p=0.916$) (Tablo 9). Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre, ücret ($t=-2.436$, $p=0.015$), çalışma şartları ve kurallar ($t=2.344$, $p=0.020$) puanları ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulundu. Çocuk sahibi olmayan hemşirelerin ücret puanlarının, çocuk sahibi olan hemşirelerin ücret puanlarından, Çocuk sahibi olan hemşirelerin çalışma şartları ve kurallar puanlarının, çocuk sahibi olmayan hemşirelerin çalışma şartları ve kurallar puanlarından yüksek olduğu bulundu (Tablo 9).

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre, terfi ($t=-1.338$, $p=0.182$), yönetim ($t=0.022$, $p=0.983$), yan ödeme ek gelir ($t=-0.179$, $p=0.858$), ödül ($t=0.123$, $p=0.902$), çalışma arkadaşları ($t=-1.766$, $p=0.078$), işin kendisi ($t=1.558$, $p=0.120$), kurum içi iletişim ($t=1.597$, $p=0.111$), genel iş doyumu

($t=-0.106$, $p=0.916$) puan ortalamalarının çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edildi (Tablo 9).

Tablo 10. Hemşirelerin kişisel güven tanımlamasına göre iş doyumu düzeyi genel ve alt boyut puan ortalaması

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	t	p
Ücret	Güveniyorum	325	2.419	0.964	0.063	0.954
	Kısmen	79	2.411	1.112		
Terfi	Güveniyorum	325	2.676	0.847	-0.040	0.968
	Kısmen	79	2.680	0.827		
Yönetim	Güveniyorum	325	3.594	1.151	1.164	0.245
	Kısmen	79	3.424	1.214		
Yan Ödeme, Ek Gelir	Güveniyorum	325	2.856	0.924	2.210	0.028
	Kısmen	79	2.598	0.960		
Ödül	Güveniyorum	325	2.884	0.828	1.819	0.070
	Kısmen	79	2.690	0.936		
Çalışma Şartları ve Kurallar	Güveniyorum	325	3.095	0.693	1.466	0.143
	Kısmen	79	2.965	0.748		
Çalışma Arkadaşları	Güveniyorum	325	4.194	0.777	0.892	0.448
	Kısmen	79	4.101	1.011		
İşin Kendisi	Güveniyorum	325	4.312	0.888	4.439	0.000
	Kısmen	79	3.804	1.006		
Kurum İçi İletişim	Güveniyorum	325	3.412	0.910	1.702	0.089
	Kısmen	79	3.218	0.885		
Genel İş Doyumu	Güveniyorum	325	3.271	0.475	2.703	0.024
	Kısmen	79	3.099	0.624		

Tablo 10'da hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin kişisel güveni tanımlama ile ilgili soruya verdikleri cevaba göre ortalamaları görülmektedir. Hemşirelerin kişisel güvenini tanımlamasına göre, yan ödeme ek gelir puanları arasında istatistiksel anlamlı bir farklılık bulundu ($t=2.210$, $p=0.028<0.05$). Kişisel güveni tam olan hemşirelerin yan ödeme, ek gelir puanları, kişisel güvenini kısmen olarak tanımlayan hemşirelerin yan ödeme, ek gelir puanlarından yüksek bulunmuştur ($p<0.005$) (Tablo 10). Hemşirelerin kişisel güvenini tanımlamasına göre, işin kendisi puanları ortalamasında anlamlı bir fark tespit edildi ($t=4.439$, $p=0.000<0.05$). Kişisel güveni tam olan hemşirelerin işin kendisi puanları, kişisel güveni kısmen olan hemşirelerin işin kendisi puanlarından yüksek olduğu bulundu (Tablo 10). Hemşirelerin genel iş doyumu puanları ortalamalarının kişisel güvenini tanımlama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=2.703$, $p=0.024<0.05$). Kişisel güveni tam olan hemşirelerin genel iş doyumu puanları, kişisel güveni kısmen olan hemşirelerin genel iş doyumu puanlarından yüksek olarak saptandı (Tablo 10).

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel güvenini tanımlamasına göre, ücret ($t=0.063$, $p=0.954$), terfi ($t=-0.040$, $p=0.968$), yönetim ($t=1.164$, $p=0.245$), ödül

($t=1.819$, $p=0.070$), çalışma şartları ve kurallar ($t=1.466$, $p=0.143$), çalışma arkadaşları ($t=0.892$, $p=0.448$), kurum içi iletişim ($t=1.702$, $p=0.089$) puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık saptanmadı (Tablo 10).

Tablo 11. Hemşirelerin mesleki uygulamalarda olgunlaşma durumuna göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	t	p
Ücret	Evet	354	2.410	0.969	-0.435	0.705
	Kısmen	50	2.475	1.159		
Terfi	Evet	354	2.680	0.842	0.197	0.844
	Kısmen	50	2.655	0.851		
Yönetim	Evet	354	3.551	1.168	-0.450	0.653
	Kısmen	50	3.630	1.139		
Yan Ödeme, Ek Gelir	Evet	354	2.821	0.930	0.853	0.394
	Kısmen	50	2.700	0.975		
Ödül	Evet	354	2.872	0.845	1.651	0.100
	Kısmen	50	2.660	0.890		
Çalışma Şartları ve Kurallar	Evet	354	3.095	0.679	1.928	0.055
	Kısmen	50	2.890	0.853		
Çalışma Arkadaşları	Evet	354	4.161	0.838	-0.952	0.342
	Kısmen	50	4.280	0.745		
İşin Kendisi	Evet	354	4.266	0.909	3.129	0.002
	Kısmen	50	3.830	1.014		
Kurum İçi İletişim	Evet	354	3.401	0.906	1.617	0.107
	Kısmen	50	3.180	0.895		
Genel İş Doyumu	Evet	354	3.251	0.493	1.377	0.255
	Kısmen	50	3.144	0.627		

Hemşirelerin mesleki uygulamalarda olgunlaşma durumunun tanımlanması ile ilgili soruya verdikleri cevaplara göre iş doyum düzey puan ortalamalarının dağılımları Tablo 11’ de sunulmuştur. Hemşirelerin mesleki uygulamalarda olgunlaşma durumuna göre, işin kendisi puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edildi ($t=3.129$, $p=0.002<0.05$). Mesleki uygulamalarda olgunlaşan hemşirelerin işin kendisi puanları, mesleki uygulamalarda kısmen olgunlaşan hemşirelerin işin kendisi puanlarından yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 11).

Hemşirelerin mesleki uygulamalarda olgunlaşma durumuna göre, ücret ($t=-0.435$, $p=0.705$), terfi ($t=0.197$, $p=0.844$), yönetim ($t=-0.450$, $p=0.653$), yan ödeme ek gelir ($t=0.853$, $p=0.394$), ödül ($t=1.651$, $p=0.100$), çalışma şartları ve kurallar ($t=1.928$, $p=0.055$), çalışma arkadaşları ($t=-0.952$, $p=0.342$), kurum içi iletişim ($t=1.617$, $p=0.107$), genel iş doyumunu ($t=1.377$, $p=0.255$) puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edildi ($p>0.05$) (Tablo 11).

Tablo 12. Hemşirelerin mesleğini severek yapma durumuna göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	Evet	250	2.517	0.966	5.176	0.006	1>2
	Hayır	44	2.017	0.973			
	Kısmen	110	2.352	1.025			
Terfi	Evet	250	2.776	0.830	5.924	0.003	1>2
	Hayır	44	2.347	0.804			
	Kısmen	110	2.584	0.848			
Yönetim	Evet	250	3.709	1.152	6.836	0.001	1>2
	Hayır	44	3.080	1.352			
	Kısmen	110	3.416	1.043			
Yan Ödeme, Ek Gelir	Evet	250	2.903	0.922	5.394	0.005	1>2
	Hayır	44	2.426	0.994			
	Kısmen	110	2.736	0.905			
Ödül	Evet	250	3.039	0.828	19.908	0.000	1>2
	Hayır	44	2.352	0.911			1>3
	Kısmen	110	2.605	0.743			
Çalışma Şartları ve Kurallar	Evet	250	3.105	0.693	3.052	0.048	1>2
	Hayır	44	2.824	0.771			
	Kısmen	110	3.086	0.691			
Çalışma Arkadaşları	Evet	250	4.215	0.843	1.530	0.218	
	Hayır	44	4.244	0.927			
	Kısmen	110	4.059	0.742			
İşin Kendisi	Evet	250	4.553	0.745	72.362	0.000	1>2
	Hayır	44	3.136	1.095			3>2
	Kısmen	110	3.868	0.789			1>3
Kurum İçi İletişim	Evet	250	3.532	0.882	13.254	0.000	1>2
	Hayır	44	2.858	0.951			1>3
	Kısmen	110	3.221	0.847			
Genel İş Doyumu	Evet	250	3.372	0.445	32.214	0,000	1>2
	Hayır	44	2.809	0.662			3>2
	Kısmen	110	3.103	0.456			1>3

Hemşirelerin iş doyum düzey puan ortalamalarının mesleğini severek yapma durumuna göre dağılımları Tablo 12’de sunulmuştur. Yapılan ileri istatistiksel analizler sonucunda; mesleğini severek yapan hemşirelerin ücret, terfi, yönetim, yan ödeme, ek gelir, ödül, çalışma şartları ve kurallar puanları diğerlerinin puanlarından daha yüksektir. Mesleğini severek yapan hemşirelerin kurum içi iletişim puanları, mesleğini severek yapmayan ve mesleğini kısmen severek yapan hemşirelerin kurum içi iletişim puanlarından daha yüksektir. Mesleğini severek ve kısmen severek yapan hemşirelerin genel iş doyum puanlarının, mesleğini severek yapmayan hemşirelerin genel iş doyum puanlarından daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 12).

Hemşirelerin mesleğini severek yapma durumu göre, çalışma arkadaşları (F=1.530, p=0.218) puanları ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edildi (p>0.05) (Tablo 12).

Tablo 13. Hemşirelerin mesleğinin geleceği hakkında umutlu olma durumuna göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	Evet	92	2.644	1.014	13.914	0.000	1>2
	Hayır	195	2.156	0.931			3>2
	Kısmen	117	2.675	0.974			
Terfi	Evet	92	2.810	0.851	8.491	0.000	1>2
	Hayır	195	2.503	0.859			3>2
	Kısmen	117	2.863	0.750			
Yönetim	Evet	92	3.842	1.090	4.694	0.010	1>2
	Hayır	195	3.401	1.234			
	Kısmen	117	3.605	1.056			
Yan Ödeme, Ek Gelir	Evet	92	2.951	0.919	8.183	0.000	1>2
	Hayır	195	2.615	0.948			3>2
	Kısmen	117	3.009	0.868			
Ödül	Evet	92	2.948	0.907	12.628	0.000	1>2
	Hayır	195	2.640	0.819			3>2
	Kısmen	117	3.109	0.780			
Çalışma Şartları ve Kurallar	Evet	92	3.103	0.760	1.467	0.232	
	Hayır	195	3.009	0.694			
	Kısmen	117	3.143	0.674			
Çalışma Arkadaşları	Evet	92	4.264	0.754	1.318	0.269	
	Hayır	195	4.191	0.881			
	Kısmen	117	4.081	0.787			
İşin Kendisi	Evet	92	4.739	0.756	28.246	0.000	1>2
	Hayır	195	3.917	1.014			3>2
	Kısmen	117	4.291	0.695			1>3
Kurum İçi İletişim	Evet	92	3.715	0.841	11.796	0.000	1>2
	Hayır	195	3.180	0.936			3>2
	Kısmen	117	3.430	0.823			
Genel İş Doyumu	Evet	92	3.446	0.443	23.995	0.000	1>2
	Hayır	195	3.068	0.518			3>2
	Kısmen	117	3.356	0.457			

Tablo 13’de hemşirelerin mesleğinin geleceği hakkında umutlu olma durumuna göre iş doyum düzeyi puan ortalamalarının karşılaştırılması sunulmuştur. Mesleğinin geleceği hakkında umutlu ve kısmen umutlu olan hemşirelerin ücret puanları, mesleğinin geleceği hakkında umutlu olmayan hemşirelerin ücret puanlarından daha yüksektir ($F=13.914$, $p=0.000$) (Tablo 13). Mesleğinin geleceği hakkında umutlu ve kısmen umutlu olan hemşirelerin terfi puanları, mesleğinin geleceği hakkında umutlu olmayan hemşirelerin terfi puanlarından daha yüksektir ($F=8.491$, $p=0.000$) (Tablo 13). Mesleğinin geleceği hakkında umutlu olan hemşirelerin yönetim puanları, mesleğin geleceği hakkında umutlu olmayan hemşirelerin yönetim puanlarından daha yüksektir ($F=4.694$, $p=0.010$) (Tablo 13). Mesleğin geleceği hakkında umutlu olan hemşirelerin yan ödeme ek gelir ($F=8.813$, $p=0.000$), ödül puanlarının ($F=12.628$, $p=0.000$), işin kendisi ($F=28.246$, $p=0.000$), kurum içi iletişim ($F=11.796$, $p=0.000$), genel iş doyumunu ($F=23.995$, $P=0.000$) puanlarının, mesleğinin geleceği hakkında umutlu olmayan ve mesleğinin geleceği hakkında kısmen umutlu olan hemşirelerin puanlarından yüksek olduğu saptandı (Tablo 13). Hemşirelerin mesleğin geleceği hakkında umutlu olma

durumuna göre, çalışma şartları ve kurallar ($F=1.467$, $p=0.232$) ve çalışma arkadaşları ($F=1.318$, $p=0.269$) puanları ortalamalarının istatistiksel açıdan anlamlılık göstermediği saptandı ($p>0.05$) (Tablo 13).

Tablo 14. Hemşirelerin iş deneyimine göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	3 ay - 11 ay	51	2.549	0.880	1.269	0.281	
	12 ay -60ay	136	2.393	0.988			
	61 ay -120ay	88	2.239	0.970			
	121 ay – 180ay	66	2.500	1.035			
	Diğer	63	2.528	1.066			
Terfi	3 ay - 11 ay	51	2.833	0.854	1.564	0.183	
	12 ay -60ayl	136	2.739	0.862			
	61 ay –120ay	88	2.506	0.753			
	121 ay –180ay	66	2.648	0.826			
	Diğer	63	2.687	0.906			
Yönetim	3 ay - 11 ay	51	3.819	1.211	0.949	0.435	
	12 ay -60ay	136	3.474	1.229			
	61 ay – 120ay	88	3.563	1.063			
	121 ay-180ay	66	3.621	1.200			
	Diğer	63	3.472	1.073			
Yan Ödeme, Ek Gelir	3 ay - 11 ay	51	2.701	0.914	1.116	0.349	
	12 ay -60ay	136	2.765	0.945			
	61 ay -120ay	88	2.753	0.875			
	121 ay -180ay	66	2.841	0.951			
	Diğer	63	3.016	0.991			
Ödül	3 ay - 11 ay	51	2.794	0.916	0.934	0.444	
	12 ay -60ay	136	2.847	0.861			
	61 ay -120ay	88	2.736	0.696			
	121 ay-180ay	66	2.992	1.049			
	Diğer	63	2.885	0.744			
Çalışma Şartları ve Kurallar	3 ay - 11 ay	51	2.726	0.780	5.595	0.000	2 > 1 3 > 1 4 > 1 5 > 1
	12 ay -60ay	136	3.042	0.701			
	61 ay -120ay	88	3.080	0.659			
	121 ay -180ay	66	3.129	0.675			
	Diğer	63	3.329	0.639			
Çalışma Arkadaşları	3 ay - 11 ay	51	4.412	0.893	2.431	0.057	
	12 ay -60ay	136	4.107	0.850			
	61 ay -120ay	88	4.307	0.821			
	121 ay -180ay	66	4.068	0.749			
	Diğer	63	4.064	0.770			
İşin Kendisi	3 ay - 11 ay	51	4.186	0.912	0.961	0.429	
	12 ay -60ay	136	4.107	1.031			
	61 ay -120ay	88	4.227	0.900			
	121 ay -180ay	66	4.288	0.948			
	Diğer	63	4.361	0.732			
Kurum İçi İletişim	3 ay - 11 ay	51	3.245	0.822	0.872	0.481	
	12 ay -60ay	136	3.360	0.971			
	61 ay – 120ay	88	3.460	0.861			
	121 ay – 180ay	66	3.280	0.986			
	Diğer	63	3.484	0.801			
Genel İş Doyumu	3 ay - 11 ay	51	3.252	0.572	0.623	0.647	
	12 ay – 60ay	136	3.204	0.525			
	61 ay – 120ay	88	3.208	0.455			
	121 ay – 180ay	66	3.263	0.556			
	Diğer	63	3.314	0.459			

Tablo 14 incelendiğinde, hemşirelerin iş deneyimine göre, çalışma şartları ve kurallar alt boyut puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlılık bulundu ($F=5.595$, $p=0.000<0.05$). İş deneyimi 12 ay-60 ay, 61 ay-120 ay, 181 ay ve üstü olan hemşirelerin çalışma şartları ve kurallar puanlarının, 3 ay-11 ay olan hemşirelerin

çalışma şartları ve kurallar puanlarından yüksek olduğu tespit edildi ($p<0.005$) (Tablo 14).

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş deneyimine göre, ücret ($F=1.269$, $p=0.281$), terfi ($F=1.564$, $p=0.183$), yönetim ($F=0.949$, $p=0.435$), yan ödeme, ek gelir ($F=1.116$, $p=0.349$), ödül ($F=0.934$, $p=0.444$), işin kendisi ($F=0.961$, $p=0.429$), kurum içi iletişim ($F=0.872$, $p=0.481$), çalışma arkadaşları ($F=2.431$, $p=0.057$), genel iş doyumunu ($F=0.623$, $p=0.647$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı (Tablo 14).

Tablo 15. Hemşirelerin hastanelerinde çalışma süresine göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p
Ücret	3ay -11ay	85	2,438	0,904	0,055	0,983
	12ay-60ay	228	2,424	0,993		
	61ay-120ay	52	2,385	1,072		
	121aydan fazla	39	2,378	1,105		
Terfi	3ay -11ay	85	2,777	0,861	1,187	0,314
	12ay-60ay	228	2,613	0,835		
	61ay-120ay	52	2,692	0,807		
	121aydan fazla	39	2,814	0,881		
Yönetim	3ay-11ay	85	3,741	1,303	1,667	0,174
	12ay-60ay	228	3,475	1,146		
	61ay-120ay	52	3,476	1,075		
	121aydan fazla	39	3,782	1,020		
Yan Ödeme, Ek Gelir	3ay-11ay	85	2,650	0,920	1,557	0,199
	12ay-60ay	228	2,843	0,930		
	61ay-120ay	52	2,966	0,875		
	121aydan fazla	39	2,712	1,051		
Ödül	3ay-11ay	85	2,788	0,927	0,431	0,731
	12ay-60ay	228	2,882	0,872		
	61ay-120ay	52	2,764	0,658		
	121aydan fazla	39	2,872	0,811		
Çalışma Şartları Ve Kurallar	3ay-11ay	85	2,935	0,796	1,733	0,160
	12ay-60ay	228	3,078	0,699		
	61ay-120ay	52	3,154	0,690		
	121 Aydan Fazla	39	3,199	0,487		
Çalışma Arkadaşları	3ay-11ay	85	4,344	0,910	1,824	0,142
	12ay-60ay	228	4,103	0,815		
	61ay-120ay	52	4,221	0,687		
	121 aydan fazla	39	4,173	0,849		
İşin Kendisi	3ay-11ay	85	4,182	0,971	0,278	0,841
	12ay-60ay	228	4,195	0,973		
	61ay-120ay	52	4,250	0,836		
	121aydan fazla	39	4,327	0,733		
Kurum İçi İletişim	3ay-11ay	85	3,300	0,854	0,691	0,558
	12ay-60ay	228	3,422	0,963		
	61ay-120ay	52	3,260	0,773		
	121 aydan fazla	39	3,404	0,850		
Genel İş Doyumu	3ay-11ay	85	3,240	0,556	0,205	0,893
	12ay-60ay	228	3,226	0,518		
	61ay-120ay	52	3,241	0,405		
	121 Aydan Fazla	39	3,296	0,510		

Tablo 15 incelendiğinde, hemşirelerin hastanelerinde çalışma süresine göre, ücret ($F=0.055$, $p=0.983$), terfi ($F=1.187$, $p=0.314$), yönetim ($F=1.667$, $p=0.174$), yan ödeme, ek gelir ($F=1.557$, $p=0.199$), ödül ($F=0.431$, $p=0.731$), çalışma şartları ve kurallar ($F=1.733$, $p=0.160$), çalışma arkadaşları ($F=1.824$, $p=0.142$), işin kendisi ($F=0.278$, $p=0.841$), kurum içi iletişim ($F=0.691$, $p=0.558$), genel iş doyumunu ($F=0.205$,

p=0.893) puanları ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadı (Tablo15).

Tablo 16. Hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre iş doyumu düzeyi genel ve alt boyut ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	dâhili klinikler	119	2.292	0.941	1.580	0.194	
	cerrahi klinikler	80	2.522	1.006			
	özellikli klinikler*	153	2.397	0.972			
	diğer**	52	2.606	1.125			
Terfi	dâhili klinikler	119	2.664	0.841	0.341	0.796	
	cerrahi klinikler	80	2.625	0.827			
	özellikli klinikler*	153	2.681	0.843			
	diğer**	52	2.774	0.883			
Yönetim	dâhili klinikler	119	3.242	1.042	4.552	0.004	2>1
	cerrahi klinikler	80	3.700	1.151			
	özellikli klinikler*	153	3.729	1.199			3>1
	diğer**	52	3.582	1.222			
Yan Ödeme, Ek Gelir	dâhili klinikler	119	2.744	0.967	0.263	0.852	
	cerrahi klinikler	80	2.834	0.904			
	özellikli klinikler*	153	2.822	0.893			
	diğer**	52	2.856	1.044			
Ödül	dâhili klinikler	119	2.746	0.793	1.334	0.263	
	cerrahi klinikler	80	2.828	0.845			
	özellikli klinikler*	153	2.948	0.902			
	diğer**	52	2.803	0.835			
Çalışma Şartları ve Kurallar	dâhili klinikler	119	2.866	0.683	5.509	0.001	3>1
	cerrahi klinikler	80	3.113	0.716			
	özellikli klinikler*	153	3.136	0.698			4>1
	diğer**	52	3.274	0.667			
Çalışma Arkadaşları	dâhili klinikler	119	4.183	0.961	0.446	0.720	
	cerrahi klinikler	80	4.259	0.777			
	özellikli klinikler*	153	4.150	0.739			
	diğer**	52	4.106	0.832			
İşin Kendisi	dâhili klinikler	119	4.210	0.956	0.813	0.487	
	cerrahi klinikler	80	4.106	0.904			
	özellikli klinikler*	153	4.293	0.939			
	diğer**	52	4.144	0.908			
Kurum İçi İletişim	dâhili klinikler	119	3.177	0.852	3.157	0.025	3>1
	cerrahi klinikler	80	3.378	0.891			
	özellikli klinikler*	153	3.513	0.906			
	diğer**	52	3.409	0.995			
Genel İş Doyumu	dâhili klinikler	119	3.125	0.504	2.856	0.037	3>1
	cerrahi klinikler	80	3.263	0.505			
	özellikli klinikler*	153	3.297	0.485			
	diğer**	52	3.284	0.584			

* Ameliyathane, Yoğun Bakım, Acil Servis, Diyaliz

**Dişabet Hemşireliği, Kalite Birim Hemşireliği, Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği, Kanseri Kayıt Birimi, Kan Alma, Mavi Kod Hemşireliği, Beslenme ve Yara bakım Hemşireliği gibi polikliniklerde gündüz çalışan hemşireler

Tablo 16 incelendiğinde, hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre, ücret (F=1.580, p=0.194), terfi (F=0.341, p=0.796), yan ödeme, ek gelir (F=0.263, p=0.852) ödül (F=1.334, p=0.263), işin kendisi (F=0.813, p=0.487) alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaz iken, yönetim (F=4.555, p=0.004), çalışma şartları ve kurallar (F=5.509, p=0.001), kurum içi iletişim (F=3.157, p=0.025),

genel iş doyum düzeyi ($F=2.856$, $p=0.037$) puan ortalamaları arasında yönünden istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görüldü (Tablo 16).

Hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre iş doyum düzeyi puan ortalamalarının dağılımındaki farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan analizde, cerrahi kliniklerdeki ve özellikli kliniklerdeki (ameliyathane, yoğun bakım, acil servis, diyaliz) hemşirelerin yönetim puanlarının, dâhili kliniklerdeki hemşirelerin yönetim puanlarından daha yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 16).

Özellikli kliniklerde ve çalışma yeri diğer olan hemşirelerin (Diyabet Hemşireliği, Kalite Birim Hemşireliği, Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği, Kanseri Kayıt Birimi, Kan Alma, Mavi Kod Hemşireliği, Beslenme ve Yara bakım Hemşireliği birimleri gibi polikliniklerde gündüz çalışan hemşireler) çalışma şartları ve kuralları puanlarının, dâhili kliniklerde çalışan hemşirelerin puanlarından yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 16).

Özellikli kliniklerde çalışan hemşirelerin kurum içi iletişim ve genel iş doyum düzeyi puan ortalamalarının, dâhili kliniklerde çalışan hemşirelerden yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 16).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre, ücret ($F=1.580$, $p=0.194$), terfi ($F=0.341$, $p=0.796$), yan ödeme ek gelir ($F=0.263$, $p=0.852$), ödül ($F=1.334$, $p=0.263$), çalışma arkadaşları ($F=0.446$, $p=0.720$), işin kendisi ($F=0.813$, $p=0.487$) alt boyut puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadı (Tablo 16).

Tablo 17. Hemşirelerin iş yerindeki statüsüne göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	servis hemşiresi	189	2.303	0.989	2.069	0.104	
	özel dal hemşiresi	148	2.510	0.976			
	poliklinik hemşiresi	33	2.682	0.993			
	yönetici hemşire	34	2.397	1.043			
Terfi	servis hemşiresi	189	2.611	0.805	1.946	0.122	
	özel dal hemşiresi	148	2.666	0.863			
	poliklinik hemşiresi	33	2.955	0.934			
	yönetici hemşire	34	2.824	0.827			
Yönetim	servis hemşiresi	189	3.385	1.149	3.859	0.010	2>1
	özel dal hemşiresi	148	3.760	1.226			
	poliklinik hemşiresi	33	3.386	1.090			
	yönetici hemşire	34	3.838	0.837			
Yan Ödeme, Ek Gelir	servis hemşiresi	189	2.714	0.952	2.409	0.067	
	özel dal hemşiresi	148	2.873	0.900			
	poliklinik hemşiresi	33	3.136	1.031			
	yönetici hemşire	34	2.699	0.830			
Ödül	servis hemşiresi	189	2.754	0.823	1.789	0.149	
	özel dal hemşiresi	148	2.890	0.909			
	poliklinik hemşiresi	33	3.068	0.853			
	yönetici hemşire	34	2.949	0.712			
Çalışma Şartları ve Kurallar	servis hemşiresi	189	2.925	0.727	6.199	0.000	2>1 3>1
	özel dal hemşiresi	148	3.208	0.662			
	poliklinik hemşiresi	33	3.318	0.730			
	yönetici hemşire	34	3.029	0.567			
Çalışma Arkadaşları	servis hemşiresi	189	4.234	0.927	1.092	0.352	
	özel dal hemşiresi	148	4.171	0.736			
	poliklinik hemşiresi	33	4.038	0.843			
	yönetici hemşire	34	4.007	0.542			
İşin Kendisi	servis hemşiresi	189	4.157	0.954	1.585	0.193	
	özel dal hemşiresi	148	4.267	0.922			
	poliklinik hemşiresi	33	4.462	0.718			
	yönetici hemşire	34	4.037	1.015			
Kurum İçi İletişim	servis hemşiresi	189	3.278	0.962	1.580	0.194	
	özel dal hemşiresi	148	3.475	0.853			
	poliklinik hemşiresi	33	3.508	0.883			
	yönetici hemşire	34	3.338	0.812			
Genel İş Doyumu	servis hemşiresi	189	3.151	0.523	4.005	0.008	2>1
	özel dal hemşiresi	148	3.313	0.503			
	poliklinik hemşiresi	33	3.395	0.507			
	yönetici hemşire	34	3.235	0.410			

Tablo 17’de incelendiğinde, hemşirelerin iş yerindeki statüsüne göre, yönetim ($F=3.859$, $p=0.010<0.05$), çalışma şartları ve kurallar ($F=6.199$; $p=0.000<0.05$), genel iş doyum düzeyi ($F=4.005$, $p=0.008<0.05$) alt boyut puan ortalamalarında, istatistiksel olarak anlamlılık bulundu. Yapılan ileri analizde özel dal hemşirelerinin yönetim, çalışma şartları ve kurallar ve genel iş doyum düzeyi alt boyut puanları, servis hemşirelerinin puanlarından daha yüksektir ($p<0.005$) (Tablo 17).

Hemşirelerin iş yerindeki statüsüne göre, ücret ($F=2.069$, $p=0.104$), terfi ($F=1.946$, $p=0.122$), yan ödeme ek gelir ($F=2.409$, $p=0.067$), ödül ($F=1.789$, $p=0.149$), çalışma arkadaşları ($F=1,092$, $p=0.352$), işin kendisi ($F=1.585$, $p=0.193$), kurum içi

iletişim ($F=1.580$, $p=0.194$) puanları ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği tespit edildi (Tablo 17).

Tablo 18. Hemşirelerin çalıştığı bölümden memnun olma durumuna göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	Ort.	SS	F	p	Fark
cret	Evet	261	2.445	0.980	0.759	0.469	
	Hayır	40	2.238	0.925			
	Kısmen	103	2.418	1.052			
Terfi	Evet	261	2.705	0.808	0.421	0.656	
	Hayır	40	2.606	0.977			
	Kısmen	103	2.634	0.876			
Yönetim	Evet	261	3.736	1.149	12.111	0.000	1>2
	Hayır	40	2.850	1.209			3>2
	Kısmen	103	3.393	1.059			1>3
Yan deme, Ek Gelir	Evet	261	2.867	0.918	1.644	0.195	
	Hayır	40	2.650	0.967			
	Kısmen	103	2.711	0.961			
Ödül	Evet	261	2.925	0.850	3.857	0.022	1>2
	Hayır	40	2.575	0.936			
	Kısmen	103	2.750	0.801			
Çalışma şartları ve Kurallar	Evet	261	3.097	0.678	2.554	0.079	
	Hayır	40	2.831	0.775			
	Kısmen	103	3.092	0.733			
Çalışma Arkadaşları	Evet	261	4.297	0.756	9.162	0.000	1>2
	Hayır	40	3.806	1.104			1>3
	Kısmen	103	4.012	0.814			
İşin Kendisi	Evet	261	4.384	0.857	14.621	0.000	1>2
	Hayır	40	3.706	1.172			1>3
	Kısmen	103	3.973	0.899			
Kurum İçi İletişim	Evet	261	3.460	0.902	5.000	0.007	1>2
	Hayır	40	3.000	0.949			
	Kısmen	103	3.301	0.867			
Genel İş Doyumu	Evet	261	3.324	0.471	14.180	0.000	1>2
	Hayır	40	2.918	0.619			3>2
	Kısmen	103	3.143	0.502			1>3

Tablo 18’de hemşirelerin çalıştığı bölümden memnun olma durumuna göre, çalıştığı bölümden memnun olan hemşirelerin, yönetim ($F=12.111$, $p=0.000$), dl ($F=3.857$, $p=0.022$) alışma arkadaşları ($F=9.162$, $p=0.000$), işin kendisi ($F=14.621$, $p=0.000$), kurum içi iletişim ($F=5.000$, $p=0.007$) alt boyutları ve genel iş doyum düzeyi ($F=14.180$, $p=0.000$) puan ortalamaları, çalıştığı bölümden memnun olmayan ve çalıştığı bölümden kısmen memnun olan hemşirelerin puan ortalamalarından daha yüksektir (Tablo 18). Ayrıca çalıştığı bölümden kısmen memnun olan hemşirelerin yönetim ($F=12.111$, $p=0.000$) alt boyutu ve genel iş doyum düzeyi ($F=14.180$, $p=0.000$) puan ortalamaları, çalıştığı bölümden memnun olmayan hemşirelerin puan ortalamalarından daha yüksektir (Tablo 18).

Hemşirelerin çalıştığı bölümden memnun olma durumuna göre, cret ($F=0.759$, $p=0.469$), terfi ($F=0.421$, $p=0.656$), yan ödeme ek gelir ($F=1.644$, $p=0.195$),

çalışma şartları ve kurallar ($F=2.554$, $p=0.079$) puanları ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edildi ($p>0.05$) (Tablo 18).

Tablo 19. Hemşirelerin bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olma durumuna göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	Evet	158	2.590	0.979	6.148	0.002	1>2
	Hayır	86	2.131	0.976			
	Kısmen	160	2.402	0.984			
Terfi	Evet	158	2.832	0.839	7.049	0.001	1>2
	Hayır	86	2.416	0.805			
	Kısmen	160	2.664	0.834			
Yönetim	Evet	158	3.998	1.032	41.513	0.000	1>2
	Hayır	86	2.704	1.016			
	Kısmen	160	3.589	1.114			
Yan Ödeme, Ek Gelir	Evet	158	3.079	0.878	17.302	0.000	1>2
	Hayır	86	2.375	0.953			
	Kısmen	160	2.767	0.891			
Ödül	Evet	158	3.108	0.881	14.029	0.000	1>2
	Hayır	86	2.576	0.814			
	Kısmen	160	2.733	0.775			
Çalışma Şartları ve Kurallar	Evet	158	3.223	0.669	11.158	0.000	1>2
	Hayır	86	2.788	0.715			
	Kısmen	160	3.069	0.691			
Çalışma Arkadaşları	Evet	158	4.377	0.752	9.330	0.000	1>2
	Hayır	86	3.930	0.997			
	Kısmen	160	4.109	0.753			
İşin Kendisi	Evet	158	4.498	0.848	15.131	0.000	1>2
	Hayır	86	3.869	1.072			
	Kısmen	160	4.114	0.852			
Kurum İçi İletişim	Evet	158	3.774	0.833	33.814	0.000	1>2
	Hayır	86	2.898	0.994			
	Kısmen	160	3.234	0.756			
Genel İş Doyumu	Evet	158	3.498	0.447	58.371	0.000	1>2
	Hayır	86	2.854	0.513			
	Kısmen	160	3.187	0.419			

Tabloya 19 incelendiğinde, bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olan hemşirelerin ücret ($F=6.148$, $p=0.002$), terfi ($F=7.049$, $p=0.001$) puanları bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olmayan hemşirelerin puanlarından yüksektir (Tablo 19). Bulunduğu kurumdan memnun olan hemşirelerin, yönetim ($F=41.513$, $p=0.000$), yan ödeme ek gelir ($F=17.302$, $p=0.000$), ödül ($F=14.029$, $p=0.000$) çalışma arkadaşları ($F=9.330$, $p=0.000$), işin kendisi ($F=15.131$, $p=0.000$), kurum içi iletişim ($F=33.814$, $p=0.000$) alt boyutları ve genel iş doyum düzeyi ($F=58.371$, $p=0.000$) puan ortalaması, hem bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olmayan hem de bulunduğu kurumda çalışmaktan kısmen memnun olan hemşirelerin puan ortalamasından yüksektir (Tablo 19). Bulunduğu kurumdan kısmen memnun olan hemşirelerin yönetim ($F=41.513$, $p=0.000$), yan ödeme ek gelir ($F=17.302$, $p=0.000$), çalışma şartları ve kurallar ($F=11.158$, $p=0.000$), kurum

İçerik iletişim (F=33.814, p=0.000) ve genel iş doyum düzeyi (F=58.371, p=0.000) puan ortalamaları bulunduğu kurumda çalışmaktan memnun olmayan hemşirelerin puan ortalamalarından yüksektir (Tablo 19).

Tablo 20. Hemşirelerin haftalık ortalama çalışma sürelerine göre iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamaları

Alt Boyutlar		n	ort.	SS	F	p	Fark
Ücret	40 saat	74	2.598	1.068	2.057	0.129	
	40-56saat	241	2.342	0.967			
	57-64saat	89	2.472	0.985			
Terfi	40 saat	74	2.787	0.780	1.015	0.363	
	40-56saat	241	2.633	0.829			
	57-64saat	89	2.705	0.923			
Yönetim	40saat	74	3.696	1.093	0.949	0.388	
	40-56saat	241	3.562	1.143			
	57-64saat	89	3.444	1.271			
Yan Ödeme, Ek Gelir	40saat	74	2.980	0.998	1.573	0.209	
	40-56saat	241	2.767	0.888			
	57-64saat	89	2.767	0.999			
Ödül	40saat	74	3.054	0.716	2.744	0.066	
	40-56saat	241	2.805	0.878			
	57-64saat	89	2.784	0.870			
Çalışma Şartları ve Kurallar	40saat	74	3.280	0.745	6.162	0.002	1>3
	40-56saat	241	3.069	0.650			
	57-64saat	89	2.896	0.772			
Çalışma Arkadaşları	40saat	74	4.159	0.667	0.043	0.957	
	40-56saat	241	4.186	0.832			
	57-64saat	89	4.163	0.935			
İşin Kendisi	40saat	74	4.372	0.747	2.003	0.136	
	40-56saat	241	4.213	0.926			
	57-64saat	89	4.079	1.070			
Kurum İçi İletişim	40saat	74	3.659	0.939	8.453	0.000	1>3 2>3
	40-56saat	241	3.392	0.865			
	57-64saat	89	3.087	0.919			
Genel İş Doyumu	40saat	74	3.398	0.503	5.078	0.007	1>2 1>3
	40-56saat	241	3.219	0.481			
	57-64saat	89	3.155	0.572			

Tablo 20 incelendiğinde, hemşirelerin haftalık ortalama çalışma sürelerine göre kurum içi iletişim (F=8.543, p=0.000), çalışma şartları ve kurallar (F=6.162, p=0.002) alt boyutu ve genel iş doyum düzeyi (F=5.078, p=0.007) puanları ortalamaları istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gösterdi (Tablo 20). Haftalık ortalama çalışma süresi 40 saat olan hemşirelerin çalışma şartları ve kurallar, kurum içi iletişim alt boyut puan ortalamaları ve genel iş doyum düzeyi puan ortalamaları haftada ortalama çalışma süresi 57-64 saat olan hemşirelerden yüksektir. Haftalık ortalama çalışma süresi 40-56 saat olan hemşirelerin kurum içi iletişim puan ortalamaları da haftalık çalışma saati 57-64 saat olan hemşirelerin puan ortalamalarından yüksektir (Tablo 20).

Araştırmaya katılan hemşirelerin haftalık ortalama çalışma sürelerine göre, ücret ($F=2.057$, $p=0.129$), terfi ($F=1.015$, $p=0.363$), yönetim ($F=0.949$, $p=0.388$), yan ödeme ek gelir ($F=1.573$, $p=0.209$), ödül ($F=2.744$, $p=0.066$), çalışma arkadaşları ($F=0.043$, $p=0.957$), işin kendisi ($F=2.003$, $p=0.136$) puanları ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadı (Tablo 20).

Tablo 21. Hemşirelerin iş doyum düzeyi genel ve alt boyut puan ortalamalarının korelasyonu

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Ücret	r	1.000									
	p	0.000									
2. Terfi	r	0.324	1.000								
	p	0.000	0.000								
3. Yönetim	r	0.263	0.204	1.000							
	p	0.000	0.000	0.000							
4. Yan Ödeme/Ek Gelir	r	0.624	0.245	0.288	1.000						
	p	0.000	0.000	0.000	0.000						
5. Ödül	r	0.436	0.328	0.287	0.323	1.000					
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000					
6. Çalışma Şartları ve Kurallar	r	0.229*	0.069	0.127	0.289	0.257	1.000				
	p	0.000	0.165	0.011	0.000	0.000	0.000				
7. Çalışma Arkadaşları	r	0.032	0.070	0.250	0.097	0.108	0.062	1.000			
	p	0.521	0.161	0.000	0.052	0.031	0.213	0.000			
8. İşin Kendisi	r	0.121	0.126	0.195	0.135	0.219	0.099	0.168	1.000		
	p	0.015	0.011	0.000	0.007	0.000	0.047	0.001	0.000		
9. Kurum İçi İletişim	r	0.184	0.189	0.380	0.228	0.394	0.289	0.258	0.317	1.000	
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
10. Genel İş Doyumu	r	0.651	0.476*	0.637*	0.649*	0.658*	0.442*	0.371*	0.477*	0.642*	1.000
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Tablo 21 incelendiğinde hemşirelerin ücret ($r=0.621$, $p=0.000$); yönetim ($r=0.673$, $p=0.000$); yan ödeme ek gelir ($r=0.649$, $p=0.000$); ödül ($r=0.658$, $p=0.000$); kurum içi iletişim ($r=0.642$, $p=0.000$) alt boyutları ile genel iş doyumunu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ilişki olduğu tespit edildi (Tablo 21).

7. TARTIŞMA

Son yıllarda tüm dünyada, sağlık hizmetlerindeki kurumsal verimliliği artırmak amacına yönelik yapılan girişimlerin çoğu çalışanların eksik ihtiyaçlarını tamamlama doğrultusunda olmuştur. Bu doğrultuda, hemşirelik mesleği özveri isteyen, hataya açık olmayan, uzun çalışma saatleri gerektiren daha çok kadın çalışan grubundan oluşmaktadır. Ayrıca annelik, eşlik, evlatlık gibi pek çok rolü bir arada yürütmek zorunda olan hemşireler için, çalışma yaşamına yönelik eksik ihtiyaçlarının giderilmesi ve iş doyumlarının da bununla paralel olarak artması önemlidir. Ülkemizde iş doyumuna üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, iş doyumunun daha çok sosyo-demografik özellikler, toplam kalite yönetimi, hasta memnuniyeti ile ilişkileri incelenmiştir. Bununla birlikte, etkin, verimli, etkili sağlık hizmetlerinin topluma ulaşması için tüm sağlık hizmeti veren işletmelerde insan kaynaklarının taleplerinin dikkate alınması ve bu yönde önlemlerin alınması, hizmetin verimliliğinin, çalışanın ve hizmet alanın memnuniyetinin artması açısından önemlidir. Bu nedenle araştırma, Rize ilinde Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı olarak çalışan hemşirelerin iş doyumunu düzeyini ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek üzere yapıldı.

Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğun kadın, lisans mezunu, evli, çocuksuz ve 25-29 yaş grubunda olduğu tespit edildi (Tablo 2). Hemşirelerin büyük çoğunluğu, kişisel güveni tanımlama, mesleki uygulamalarda olgunlaşma ve mesleğini severek yapma durumu değişkenine evet cevabını vermişlerdir. Buna ilaveten mesleğinin geleceği hakkındaki yargıya umutsuz baktıkları ve bu grubunda 1/3'ünün 5 yıldan az iş deneyimine sahip oldukları bulundu (Tablo 2). Güney Afrika'da, 569 hemşire üzerinde aynı amaçla yapılan benzer bir çalışmada, örneklem grubunun %94.1'ini kadınlar, %73.1'inin 40 yaş üzeri, % 60.4 'ünün 20 yıldan fazla deneyimli hemşirelerden oluştuğu görülmektedir (86). İran'da yapılan bir meta analizi incelendiğinde, 3857 kadın, 1132 erkek hemşire üzerinde gerçekleştirildiği ve hemşirelerin yaşının her yıl daha da gençleştiğinden bahsedilmektedir (87). Çin'de yapılan bir review çalışması incelendiğinde, çalışmadaki hemşirelerin %50.0'sinin evli, 21 ve 35 yaş aralığında, %53.1'inin dahili kliniklerde, %45.3'ünün ön lisans mezunu, %63.3'ünün 5 yıldan fazladır aynı hastanede çalıştığı görülmektedir (88). Amerika ve Kanada'da yapılan meta çalışmasında hemşirelerin yaş ortalamasının 38, %93'ünün

kadın, yüksek oranda 13 yıllık iş deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir (57). Çalışmanın bulgularına bakıldığında, Güney Afrika'da ve Amerika'da çalışan hemşire grubuna göre daha genç, İran ve Çin'de çalışan hemşirelerle aynı yaş aralığında olduğu söylenebilir. Ancak hemşirelik mesleğinin genel olarak tüm dünya ülkelerinde ve ülkemizde yapılan çalışmalara göre kadınlar tarafından daha fazla tercih edildiği görülmektedir (57, 86, 87). Araştırmada da çalışan grubunun çoğunluğunun kadın olması, erkek hemşirelerin alanda çalışmaya henüz yeni başlamış ve sayısının daha az olmasından kaynaklanmakta ve literatür bilgileriyle örtüşmektedir.

Çalışmada hemşirelerin yarısından fazlasının 12 ay ile 60 ay aralığında aynı hastanede, servis hemşiresi olarak çalıştığı ve büyük çoğunluğunun çalıştığı klinikten memnun olduğu tespit edildi. Buna ilaveten çalışanların 1/3'ünün özellikli klinikte çalıştığı ve tüm hemşirelerin hafta ortalama 40-56 saat çalıştığı saptandı (Tablo 3). Çalışmada elde edilen bulgular, ülkemizde yapılan benzer literatür çalışmalarıyla karşılaştırdığımızda; hemşirelerin çoğunluğunun işini sevdiği, bölüme aidiyet duyduğu, kendine güven duygusunun yüksek olduğu, sevdiği işte çalışmasının motivasyon düzeyini olumlu etkilediği görülmektedir (46, 89-91). Bu sonuçlardan farklı olarak işinden memnun olmayan, işini sevmeyen, bölümünde çalışırken kendine güveni olmayan hemşirelerin ise iş doyumlarının düşük olduğu çalışmalarda literatürde bulunmaktadır (13). Hemşirelerin çalışma hayatına yönelik yapılan birçok çalışma da hemşirelerin mesleklerine bakışlarının umutsuz olduğu, çalışma motivasyonlarının düşük olmasının fazla çalışma saatleri, iş yorgunluğu ve sevmedikleri bölümde çalışma olduğu ifade edilmiştir (92-94). Çalışma bulguları literatür bulguları ile uyumludur.

Çalışmada hemşirelerin genel iş doyum düzeyi orta seviyede saptanmıştır (Tablo 4). Bu sonuçlar ülkemizin genelinde ve bölgelerarası yapılan çalışma sonuçları ile uyumludur (61, 89-91, 93, 95-111). Buna ilaveten ülkemizde hemşirelerin iş doyumunu belirlemek üzere yapılan çalışmalara bakıldığında, hemşireler, ebeler ve sağlık memurlarının diğer sağlık çalışanlarına göre iş doyum düzeylerinin en düşük seviyede olan çalışan grupları olduğu belirlenmiştir (45, 46, 112).

Çalışmada genel iş doyumunda, işin kendisinden ve çalışma arkadaşlarından memnuniyet en yüksek seviyede, ücretten ve terfiden memnuniyet en düşük seviyede doyum sağlanan durum olarak saptanmıştır (Tablo 4). Bu sonuçlar ülkemizde yapılan

alışmalar ile uyumludur (46, 89, 105). Buna ek olarak, hemşirelik biliminde yapılan bazı tez çalışmalarında ulaşılan sonuçlar incelendiğinde; Sonakın ve Konukoğlu'nun yaptıkları çalışmalarda hemşirelerde en yüksek doyum düzeyi, "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma", "en düşük doyum düzeyi ise ücret" tir (90, 91). Bu sonuçlar çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin; cinsiyet değişkenine göre kadın dağılımının daha fazla olduğu görülmektedir (Tablo 5). Çalışmanın bulgularına göre genel iş doyum düzeyini cinsiyet etkilememektedir (Tablo 5). Literatürde hemşirelik alanında yapılan tez çalışmalarındaki sonuçları incelendiğinde çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir (45, 90, 95, 99, 110, 113-115). Buna rağmen bazı çalışmalarda iş doyum düzeyi alt boyutlarında erkeklerin kadınlardan daha iş doyumunu yaşadığı belirtilmektedir (97, 116-118).

Araştırmaya sonuçlarında yaş grubu 21-24 olan hemşirelerin terfi yönünden daha fazla iş doyumunu yaşamadıkları görüldü (Tablo 6). Çalışma sonuçlarını, Kaya'nın yaptığı çalışma desteklemektedir (107). Bu sonuçlar ise; 2007 Hemşirelik Yönetmeliği'yle eğitime verilen önemin anlamlı etkilerini düşündürmektedir. Buna ilaveten, çalışmaya katılan hemşirelerde, yaş gruplarının farklılığı çalışma şartları ve kurallar alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olduğu görüldü (Tablo 6). Çalışma şartları ve kurallar alt boyut ortalamasının 40 yaş ve üzeri gruplarda diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edildi (Tablo 6). Ayrıca çalışmada genel iş doyumunu, kurum içi iletişim, işin kendisi, yan ödeme ek gelir, terfi puanlarında da en yüksek iş doyumunu puan ortalaması 40 yaş ve üzeri grupta tespit edildi (Tablo 6). Güneş, üniversite hastanelerinde çalışan 407 hemşirenin iş doyumunu düzeyini belirlemek için yaptığı çalışmasında, 36 yaş ve üzerindeki grupta, iş doyumunun kurumsal politikalar ve stratejiler ile kendini gerçekleştirme alanında anlamlı olarak yüksek olduğunu tespit etmiştir (110). Karakışla yaptığı çalışmasında, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 670 hemşirenin genel doyum puanının 36 yaş ve üzeri grupta anlamlı şekilde yüksek bulmuştur (104). Aydın ve Yıldırım'ın yaptıkları çalışma sonuçları bu çalışma sonuçlarına paralellik göstermektedir (113, 120). Polat, yaptığı çalışmasının sonucunda yaş arttıkça, hemşirelerin işletme politikası ile ilgili algıladıkları iş doyum düzeyinin arttığını belirtmektedir (121). Bu sonuç Herzberg'in yaş ile iş doyumunu arasındaki U

şeklindeki değişim teorisi ile uyumludur (55). 40 yaşı ve üzeri hemşire grubunda iş doyum düzeyinin yüksek bulunmasının nedenleri olarak, yaşı ve mesleki deneyimin ilerlemesi ile beraber çatışma yönetimi, stresle baş etme, kıdemle beraber gelen maaş artışının getirdiğı olumlu durumların etkisi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmada eğitim durumunun genel iş doyum düzeyi üzerine etkisi olmadığı görülmüştür (Tablo 7). Literatürde çalışmamızın sonuçlarıyla uyumluluk gösteren sonuçlara rastlanmaktadır (45, 68, 69, 98, 102, 104, 107, 110, 122) . Literatürde eğitim seviyesi düştükçe iş doyumunun arttığı gösteren çalışmalarda bulunmaktadır (21, 46, 91, 93, 123). Çalışmada eğitim düzeylerine göre genel iş doyum puan ortalamalarının birbirine yakın olarak bulunmasının nedeni, 2007 yılından itibaren Hemşirelikte Lisans Tamamlama programları politikasına uygun olarak hemşirelerin eğitimlerini tamamlama çabası olarak yorumlanabilir (124).

Çalışmadaki hemşirelerin medeni durum değişkenine göre, hemşirelerin genel iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı (Tablo 8). Literatürde yapılan birçok çalışmanın sonuçlarında da aynı benzerlik görülmektedir (69, 73, 98, 100, 108, 110, 113, 117, 123, 125). Hemşirelerin ücret, terfi, çalışma arkadaşları, çalışma şartları ve kuralları puan ortalamaları ile medeni durum arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulundu (Tablo 8). Saygılı'nın yaptığı çalışmanın sonuçları da çalışmanın sonuçlarının destekler niteliktedir (126).

Çalışmada genel iş doyum düzeyi ile çocuk sahibi olma arasında anlamlı ilişki saptanmadı (Tablo 9). Durak ve Serinkan'ın, Cengiz'in, Uzunkaya'nın, Yılmaz'ın, Kaya'nın, Yüksel'in, Konukoğlu'nun yaptıkları çalışmalar incelendiğinde, çocuk sahibi olmanın genel iş doyumunu etkilemediğı yönünde yaptıkları tespitler çalışmanın sonuçları ile uyumludur (21, 69, 106, 107, 118, 123). Ayrıca çalışmada iş doyumunun alt boyutları incelendiğinde, ücret ve çalışma şartları ve kuralları puanları ortalamalarının çocuk sahibi olma durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptandı (Tablo 9). Saygılı ve Çelik'in yaptığı çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu durum, ülkemiz koşullarında her çocuğun aileye getirdiğı bakım ve eğitim maliyetinin yüksekliğı, sağlık politikalarıyla yapılan aile yardımlarının yetersizliğini düşündürmektedir. Bilindiğı üzere, çocuklu ailelerin mali harcamalarının daha fazla olması nedeniyle, çocuk sahibi olmanın iş doyumunun alt boyutlarından

ücreti etkilemesi beklenen bir sonuç olarak görülebilir. Bunun yanında çocuğu olanların gündüz çalışması, kurumun kreş vb. çocuk bakım yerlerine sahip olması çalışanı etkileyecektir. Bu açıdan baktığımızda, çalışmanın alt grup anlamlılıklarının ilişkisi izah edilebilir.

Çalışmadaki hemşirelerde kişisel güvenin genel iş doyum düzeyini etkilediği bulundu (Tablo 10). Literatür çalışmalarını incelediğimizde, kişisel güveni yüksek tanımlayan çalışanlarda iş doyum düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir (98, 103). Kendine güvenen, özbenlik duygusunu yüksek olanların daha fazla iş doyumunu yaşadığı görülmektedir (98). Çalışmada kişisel güveni yüksek olan hemşirelerin, aynı zamanda işini kendisi, yan ödeme/ek gelir gibi ödemelerle desteklenmesinin iş doyum düzeyinin arttırmaktadır (Tablo 10). Çeşitli çalışmalar da yan ödeme/ek gelir ve işin kendisini sahiplenmenin iş doyum düzeyini etkilediğini göstermektedir (93, 98, 103).

Çalışmadaki hemşireler mesleki uygulamalarda olgunlaşmanın genel iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmadı (Tablo 11). Ancak mesleki uygulamalarda olgunlaşan hemşirelerin işin kendisi alt boyutu puanlarının diğerlerinden daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 11). Literatürde çalışmanın sonuçları ile paralellik gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (93). Bu çalışma için, mesleki olgunlaşma konusu hemşirenin bireyselliğini yansıtmaması nedeniyle sonuçların etkilendiği düşünülebilir.

Çalışmadaki hemşirelerin, mesleğini severek yapmanın genel iş doyum düzeyini etkilediği bulundu (Tablo 12). Çarıkçı ile Oksay ve Karakışla'nın mesleği severek yapmanın iş doyumunu olumlu etkilediği yönündeki sonuçları çalışmamızı desteklemektedir (104, 116). Mesleği severek yapma ile ölçeğin alt boyutlarındaki anlamlılık, genel iş doyum düzeyine, yapılan işin sevilmesinin pozitif yönde etkili olduğunu gösterdi (Tablo 12). İş doyumuna yönelik yapılan çalışmaların sonuçları incelendiğinde; işi sevmenin iş doyumunu ve ya iş motivasyonu üzerinde etkili faktör olduğuna işaret etmektedir (92, 93, 98, 116).

Çalışmada mesleğin geleceği hakkındaki umutlu olmanın genel iş doyum düzeyini etkilediği bulundu. Mesleğine umutla bakan hemşireler genelde işlerinden daha fazla memnundur. Ayrıca mesleğin geleceği hakkındaki umutlu olmanın iş doyumunun alt boyutlarında ücret, terfi, yönetim, yan ödeme/ek gelir, ödül, işin kendisi, kurum içi iletişim ve genel iş doyum düzeyini etkilediği görüldü (Tablo 13). Karakışla

bu çalışmanın sonuçlarını destekleyen bir çalışma yapmıştır (104). Bu sonuçlar mesleğin geleceği hakkında umutlu olmanın daha verimli ve mutlu çalışma üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir.

Çalışmada hemşirelerin iş deneyimlerinin iş doyum düzeyi alt boyutlarından çalışma şartları ve kurallarına bakışını etkilediği görüldü (Tablo 14). Özellikle iş deneyimi 11 aydan az olan hemşireler çalışma şartları ve kurallarından daha az memnundur. Ayrıca iş doyumunu oluşturan alt boyutlarda da iş deneyimi az olan bu hemşirelerin çalışma şartı ve bu kurallarından memnun olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 14). Engin yaptığı çalışmasında bizim çalışmamızın sonuçlarında olduğu gibi iş doyumunu az olanların iş deneyimlerinin az olduğunu tespit etmiştir (73). Literatür incelendiğinde, meslekte geçirilen süre uzadıkça iş doyumunun arttığı görülmektedir (46, 89, 91, 93, 109, 113, 121). Çalışma şartları ve kurallar ile iş doyumunu arasındaki anlamlılık yıllar geçtikçe çalışma şartlarının iyileşmiş olmasının ve örgüt iklimine uygun olarak çalışma programına alışmış olunduğunun ifadesi olarak tanımlanabilir. İş deneyimi ile genel iş doyum düzeyi arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edildi (Tablo 14). Literatürde bu sonuçlar ile uyumlu çalışmalara rastlanmaktadır (68, 69, 91, 93, 99, 100, 113, 122). Bu nedenle çalışma şartları ve kurallarının iyileştirilmesinin iş doyum düzeyinin artırılmasında önemli faktörlerden biridir.

Çalışmada çalışılan iş yerinde çalışma süresinin fazlalığı genel iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı belirlendi (Tablo 15). Çarıkçı ve Oksay, Derin, Polat, Çınar, Korkut, Balcı ve Kaya tarafından iş yerindeki çalışma süresinin iş doyumunu üzerine etkisinin olmadığı belirlenmesi çalışmamızın sonuçları ile örtüşmektedir (89, 99, 100, 113, 116, 121). Çalışma süresi ile iş doyum düzeyinin alt boyutlarında arasında anlamlılık bulunmaması, Herzberg'in çift etmen kuramına göre, iş yerinde çalışma süresinin direk işe bağlı olmayan bir neden olması, iş doyum düzeyinin genel ve alt boyutları üzerinde etki etmemesinin nedeni olarak düşünülebilir.

Çalışmada çalışılan kliniklerin çeşitliliğinin genel iş doyum düzeyini etkilediği tespit edildi (Tablo 16). Görev yerinin genel iş doyum düzeyini etkilediği gösteren çalışmalara literatürde rastlanmaktadır (89, 103, 108). Çalışılan klinik çeşitliliklerinin iş doyum düzeyinin alt boyutlarını da etkilediği çalışmada saptandı (Tablo 16). Bununla birlikte alt boyutlarda hemşirelerin yönetim, çalışma şartları ve kurallar, kurum içi

iletişim ile çalıştıkları kliniklere göre farklılık gösterdi (Tablo 16). Yüksel yaptığı çalışmasında dâhili kliniklerde iş doyum düzeyinin düşük bulurken, Yürümezoğlu ve Karakışla cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde iş doyum düzeyini yüksek bulmuştur (104, 107, 122). Hemşirelik alanında yapılan tezler incelendiğinde, Cengiz, Güleç, Korkut, Konukoğlu ise görev yeri değişkenine ile iş doyumunu arasında herhangi bir anlamlılığa rastlanmamıştır (91, 93, 100, 123). Bu farklı sonuçların tespiti, çalışılan bölümlerdeki hemşirelerin farklı alt boyut etkileşiminin iş doyum düzeyine etkisinin olduğunu düşündürmektedir (117). Dâhili kliniklerde, hastaların uzun süre yatması, farklı dâhili dalların bir arada bulunması, disiplinler arası ilişki ağının fazlalığı, çalışan grubun hasta bakım yükünün daha hafif olan gruplarla aynı seviyede tutulmasının iş doyumuna etkisi önemlidir. Bu sonuçlar çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Ancak tam tersi dâhili servislerin cerrahi kliniklere göre daha fazla iş doyumunu yaşadığı çalışmalarda literatürde bulunmaktadır (102). Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, iş doyum düzeyi alt boyutlarından, yönetim, çalışma şartları ve kurallar, kurum içi iletişim ile çalışılan servislerin çeşitliliği arasında istatikselsel olarak anlamlılık tespit edildi (Tablo 16). Literatürde bununla ilgili çalışmalar bu sonuçları destekler niteliktedir (104, 107, 122). Kurum içi iletişimde özellikli kliniklerde çalışan hemşirelerin daha fazla iş doyumunu yaşamasının sebebi, takım çalışması bilincinin yerleşmesi, aidiyet, hasta yakınlarıyla kısmen iletişim azlığı (izolasyon) olarak da yorumlanabilir.

Çalışmada iş yerindeki statü değişkenine göre genel iş doyum düzeyi arasında anlamlılık tespit edildi (Tablo 17). Dede, Kanbay yaptıkları çalışmalarda hemşirelerdeki iş yerindeki statü farklılığının iş doyum düzeyini etkilediğini tespit etmeleri çalışmamızı desteklemektedir (98, 114). Bu düzeyi etkileyen faktörlerinde poliklinik hemşirelerinden ve özel dal hemşirelerinden kaynaklandığı belirlendi (Tablo 17). Aydın ve Kaya'nın çalışmalarında hemşirenin, statüsü, yönetim ve çalışma şartları ve kurallarının iş doyum düzeyini üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır (104, 107). Bu sonuç bize yönetici, özel dal hemşiresi ve poliklinik hemşire konumunda bulunanların servis hemşirelerine göre daha bağımsız ve rahat olmasının genel iş doyum düzeyini etkilediğini düşündürmektedir.

Çalışmada genel iş doyum düzeyi ile çalışılan bölümden memnun olma durumu arasında anlamlı farklılık tespit edildi (Tablo 18). Yapılan araştırmalar iş doyumunu ile

çalışılan bölümden memnun olma durumu arasında pozitif yönde anlamlılık olduğunu göstermektedir (107, 123). Çalışma yönetim, ödül, çalışma arkadaşları, işin kendisi, kurum içi iletişim ile çalışılan bölümden memnun olma arasındaki anlamlı farklılığın genel iş doyum düzeyini etkilediğini gösterdi (Tablo 18). Çalışmanın sonuçlarındaki çalışanın iş ile uyumu, yaptığı işi benimsemesi, işte uzmanlaşması, istediği yerde çalışmasına izin verilmesinin iş doyumunu etkilediğini destekleyen çalışmalara literatürde rastlanmaktadır (89, 107, 123). Bu sonuçlar çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Çalışmadaki hemşireleri 2/5'i kısmen bulunduğu kurumda çalışmaktan memnundur, bu memnuniyet iş doyum düzeyleri üzerine etkilidir (Tablo 19). Kurumdan memnun olanların, olmayanlardan iş doyum düzeyi daha yüksektir (Tablo 19). Korkut 'un çalışmasında da kurumdan memnuniyet iş doyum düzeyini etkilediği sonucu bu çalışmayı destekler niteliktedir (100). Kurumdan memnun olma durumuna göre, ölçeğin bütün alt boyutlarında anlamlılığın olması genel iş doyum düzeyini etkilemektedir (Tablo 19). Aiken ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmalarda kurum memnuniyet ile iş doyum düzeyi arasındaki anlamlılığı ifade etmektedir (2). Kurumun hem çalışmaya motive etmede hem de çalışanı memnun etmede etkili unsur olduğu literatürde yapılan çalışmalarda da görülmektedir (2, 100, 122).

Çalışmada çalışma saatlerinin ile genel iş doyum düzeyini etkilediği bulundu (Tablo 20). Simunic ve Gregov tarafından Hırvatistan'da ve ülkemizde Aydın ve Yüksel tarafından yapılan çalışmalarda çalışma saatlerinin iş doyumunu etkilediği bulunmuştur (104, 108, 127). Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında, çalışma şartları ve kurallar ve kurum içi iletişim ile çalışma saatleri arasında anlamlı farklılık tespit edildi (Tablo 20). Literatürde haftalık çalışma saatlerinde fazlalığın kurum içi ve kurum dışı iletişimi etkilediği konusunda çalışmamızı destekleyen araştırmalar çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir bulunmaktadır (92). Yasaların çalışanları korumaya yönelik geliştirildiğini düşündüğümüzde, yasalarla belirlenen saatin üzerinde çalışmanın insan ilişkilerini etkileyebileceği beklenen sonuç olarak yorumlanabilir.

Çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeyinin alt gruplarının puan ortalamalarının korelasyonu incelendi (Tablo 21). Çalışmanın sonuçlarına göre; genel iş doyum düzeyi ile en zayıf ilişkinin çalışma arkadaşları arasında, en yüksek ilişkinin ise ödül arasında

olduğu tespit edildi (Tablo 21). Literatür çalışmalarının sonuçları, genel iş doyum düzeyi üzerinde birden fazla etkili faktörün olduğunu göstermektedir (24, 25, 13, 14, 62, 126). Buna ilaveten, Herzberg'in çift etmen kuramına göre, bu faktörlerden herhangi birindeki eksikliğinin giderilmesi durumunda iş doyum düzeyi düşüklüğünü ortadan kaldırabilir. Buna paralel olarak çalışanın daha yüksek iş doyumunu ile çalışmasının verimliliğini destekleyeceği yönünde değeriendirilebilir.

8. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliği'ne bağlı olan hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacı ile gerçekleştirilen tanımlayıcı araştırmanın sonuçları aşağıda yer almaktadır.

- Çoğunluğu genç ve kadın olan, Rize ilinde çalışan hemşirelerin iş doyumunda orta düzeydedir.
- Hemşireler için sonucu olarak değerlendirilen iş doyum düzeyi alt boyutlarından terfi ve ödülde iş doyum düzeyi düşüklüğü yaşamaktadır.
- Hemşireler iş doyum düzeyi alt boyutlarından ücret, yan ödeme/ek gelirden iş doyum düzeyi düşüklüğü yaşamaktadır.
- Lisans mezunu hemşireler çalışma şartları ve kurallarından iş doyumunda yaşamaktadır.
- Hemşireler çalışma yıllarına göre yapılan terfiden doyumda yaşamaktadır.
- Evli hemşireler terfi ve çalışma arkadaşlarından, bekâr hemşireler çalışma şartları ve kurallardan doyumda yaşamaktadır.
- Çocuk sahibi olan hemşireler ücretten doyumda yaşamaktadır.
- Hemşireler kendine güvenli ve işinden memnundur.
- Mesleğini seven, mesleki uygulamalarda olgunlaşmış deneyimli bir hemşire grubu sunulan hemşirelik hizmetlerinde bu durum işin kendisinden doyum sağlanmasını sağlamaktadır.
- Mesleğin değiştirilmesinin düşünülmemesi ve bir başkasına tavsiye edilmesi sağlayan mesleğin geleceği hakkında umutlu olma iş doyumunu artırmaktadır.
- İş deneyimi az olan hemşireler çalışma şartları ve kurallarından doyumda yaşamaktadır.
- Poliklinik hemşireleri, özel dal hemşireleri, cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin iş doyumunda yüksektir.

- Dâhili kliniklerde çalışan hemşireler iş doyumsuzluğu yaşamaktadır.
- Özellikle kliniklerde çalışmak hemşirelerin yönetim ile çalışma şartları ve kuralları iş doyum düzeyi alt boyutlarını ve genel iş doyum düzeyini etkilemektedir.
- Hemşireler çalıştığı bölümden doyum sağlamaktadır
- Hemşireler çalıştığı hastaneden kısmen memnundur.
- Hemşirelerde haftalık çalışma saati 40/56 saat arasındadır ve çalışma saati arttıkça genel iş doyumunu azaltmaktadır.
- Hemşirelerde ücret, yönetim, ödül ile genel iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

ÖNERİLER

Araştırmamızda elde edilen sonuçlara göre şu önerilerde bulunabiliriz.

1. Hemşirelerde iş doyum düzeyinin orta seviyeden daha üst seviyeye çıkarılması için politikacıların iş doyumuna olumsuz etkisi olan faktörlere yönelik kanunlar, yönetmelikler, genelgeler oluşturmaları,
2. Hemşirelerde iş doyum düzeyinin orta seviyeden daha üst seviyeye çıkarılması için, çalışma yılları arttıkça hemşirelere yapılan terfi ve derecelerin sağlık politikaları düzenleyicileri tarafından tekrar değerlendirilmesi,
3. Hemşirelerin iş doyumunu yükseltmeye yönelik olarak, yöneticilerin rol model olabilme özelliklerinin değerlendirilerek atamaların yapılması, çalışanlara mesleki gelişim olanaklarının sağlanması, meslektaşlar arası formal iletişimin kuvvetlendirilmesi amacıyla gerekli çalışmaların yapılması,
4. Hemşirelerin klinik farklılıklarına göre iş doyum düzeyinde tespit edilen düşüklüğün azaltılması amacıyla, hastane yönetiminin belirli sürelerle hemşireler arasında iş rotasyonunun yapılmasını sağlaması,
5. Hemşirelerin klinik farklılıklarına göre iş doyum düzeyindeki olumsuzlukları ortadan kaldıracı için, yönetici hemşirelerin ve ya kurum idarecilerinin

hasta/hemşire sayısı ve bakım yükü ile ilgili iş etüdü analizlerinin yapılmasını sağlaması,

6. Hemşirelerin klinik farklılıklarına göre; iş doyum düzeyinin artırılması amacıyla, hastanelerde birime özel ve tüm hastane bünyesinde uygulanacak hemşirelik girişim protokollerinin standartlaştırılması,
7. Hemşirelerin klinik farklılıklara göre; iş doyum düzeyinin artırılması amacıyla, kurum içinde ekip çalışması uygulamalarına ağırlık verilmesi,
8. Hemşirelerin klinik farklılıklara göre; iş doyum düzeyinin artırılması amacıyla, hem hasta memnuniyetini hem de hemşire memnuniyetini artıracak hemşirelik bakım sistemleri konusunda yöneticiler tarafından araştırma ve geliştirme çalışmalarının yapılması,
9. Çalışılan birimden memnuniyetin iş doyum düzeyi üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna bakılarak, birimlerde çalışan hemşirelerin bilgi, beceri ve kişisel taleplerinin uygunluğunun yöneticiler tarafından dikkate alınması,
10. Hemşirelerde çalışma şartları ve kurallar iş doyum düzeyini etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu düşünüldüğünde, hastanelerde hemşirelerin iş tanımlarının yöneticiler tarafından daha dikkatle incelenmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması,
11. Hemşirelerde kişisel güven, sevdiği bölümde çalışma ve mesleği severek yapmanın iş doyum düzeyini artırmadaki etkisinden dolayı, hastanelerin yöneticileri tarafından, hemşirelerin çalışma yerlerini belirlerken, istedikleri bölümde çalışmanın kişisel öz güveni etkileyeceği göz önünde bulundurulmalı, çalışma yeri planlanmasına özen göstermeli veya çalışma yerlerinin belirlenmesi ile ilişkili hastane kurulu oluşturulması,
12. Mesleki uygulamalarda olgunlaşmanın iş doyum düzeyine üzerine etkisine bakıldığında; yeni işe başlayan hemşirelerin belli bir süre ile hizmet içi eğitime alınmasının ve ya çalışılacak birim ile ilgili sertifika programına gönderilmesinin yöneticiler tarafından desteklenmesi,

13. Hemşirelerin mesleğin geleceği ile ilgili olarak olumsuz düşüncelerinin iş doyum düzeyini de paralel olarak etkilediği görüldüğünde; hemşirelerin uygulama alanlarında yaşadığı zorlukları, mesleğin isteyerek seçilip/seçilmeme nedenleri, işe yeni başlayanların sorunları, yönetimin ve yöneticinin etkisi, sağlık politikalarında beklentilerin etkisi gibi konuların araştırmalar yapılması,
14. Hastaneden memnuniyetin iş doyumunu etkileyen faktör olarak gözlenmesi; hastanelerin nitelik ve nicelik yönünden kalitesinin artırılmasına yönelik Uluslararası standartlarla uyumlu girişimlerin yapılması, bu girişimlerin işleyişinin denetlenmesi konusunda bir rehber geliştirilmesi,
15. Hemşirelerin haftalık çalışma saatlerinde yaşanan iş doyumsuzluğunun azaltılması amacıyla, çalışma saatlerinin minimuma indirilebilmesi için yöneticiler tarafından personel istihdamında servislerde ihtiyaç duyulan hemşire sayısının tespit amacıyla kullanılan tekniklerin tekrar gözden geçirilmesi.
16. Ülkemizde bölgelere göre, hemşirelerde iş doyum düzeyini belirleyen araştırmalara ağırlık verilerek bu araştırmaların sonuçlarına göre; çözümler üretilmesi vasıtasıyla bölgesel farklılıkların ortadan kaldırılmasının sağlanması önerilir.

9. KAYNAKLAR

1. Erez M (1994). Towards A Model Of Cross-Cultural I/O Psychology-.Handbook Of Industrial and Organizational Psychology. Consulting Psychologists Press (Eds: Dunnette M.D., Hough L., Triandis H). Palo Alto, 569-607.
2. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski JA, Busse R,Clarke H, Giovannetti P, Hunt J, Rafferty AM, Shamian J (2001), Nurses' Reports on Hospital Care İn Five Countries. Health Affairs 3: 43-53.
3. Caser R, Dubois C, Jegers G, Gieter SD, Cooman RD, Pepermans R (2008). Measuring Community Nurses' Job Satisfaction: Literature Review. doi: 10.1111/J.1365-2648.2008.04620.x,28.
4. Gül H (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2002_1_4.pdf.
5. Eren E (2014). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. On dördüncü baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., No:11, İstanbul; 97-400.
6. Altuntaş SY (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti (Ed: Baykal TÜ, Türkmen EE). İstanbul, 587-645.
7. Hasanoğlu M (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi [online]*. <http://dergi.sayistay.gov.tr/icerik/der52m2.pdf>. [Erişim10 Eylül 2014].
8. Bos R, Heusinkveld S (2009). The Sage Hanbook of Organizational Behaviour. Volüme: 2 Macro Approaches. Management Fashion and Organizational Behaviour (Eds: Cleggand SR, Cooper CL). Britain, 396.
9. Sabuncuoğlu Z (2012). Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi. Altıncı baskı. Beta Basım Yayım ve Dağıtımcılık A.Ş., İstanbul, iii-243.
10. Şencan N, Yeğenoğlu S, Aydın B (2013). Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları, doi: 10.12991/201317378.
11. Çetinkanat C (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Anı Yayıncılık, No.19 Ankara; 1-46.
12. Silah M (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi. İkinci baskı. Seçkin Yayıncılık, No. 19, Ankara; 17-140.

13. Robbins SP, Judge TA (2013). Tutumlar ve İş Tatmini. Örgütsel Davranış. 14.baskı Çeviren: Erdem İ, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 14-146.
14. Keser A (2014). Çalışma Psikolojisi. Dördüncü baskı. Ekin Basın Yayın Dağıtım, No.2, Bursa; 96-176.
15. Demir A (2004). Hemşirelikte Tükenmişliğe Bir Bakış, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 1: 10-17.
16. Tengilimoğlu D, Işık O, Akbolat M (2014). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Altıncı baskı. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık Ltd. Şti., No.7, Ankara; 59-187.
17. Yataklı İşletmeler Kanunu. (1982). *T.C Resmi Gazete*, 17927 13 Ocak 1983.
18. Cankul Hİ (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Planlaması Sağlık Hizmetlerinde Bir Uygulama. Poyraz Ofset, No.99 Ankara; 1-138.
19. Türkiye’de 598 Hastaya 1 Hemşire Düşüyor. (12 Mayıs 2013). *[online]*. Erişim: <http://www.memurlar.net/haber/373440/>. [Erişim Tarihi: 10 Eylül 2014].
20. Ethem L (2005). Türkiye’de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Eğitim Planlaması. Birinci baskı. Nobel Yayın Dağıtım, No.38, İstanbul; 11-391.
21. Durak İ, Serinkan C (2007). Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma. Karaman İİBF Dergisi 13: 119-135.
22. Yıldırım A (2014). Sağlık Sistemi ve Yönetim İlkeleri Işığında Hemşirelik. Hedef CS Basın Yayın, No.67, Ankara; 27-30.
23. Akıncı Z (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi 4: 1-25.
24. Başaran İE (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış. Nobel Yayın Dağıtım, No.38, İstanbul; 250-386.
25. Başaran İE (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretme Gücü. BRC Basım, No. 30, Ankara; 283-292.
26. Mercanlıoğlu ÇA (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi [online]*. ISSN: 1309 -8039. [Erişim 5 Temmuz 2014].

27. Pelit E, Öztürk Y (2010). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi 1: 43-72.
28. Can H, Aşan Ö, Aydın EM (2006). Örgütsel Davranış. Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul; 88-169.
29. Yelboğa A (2009). Validity and Reability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey. World Applied Sciences Journal 6: 1066-1072.
30. Özdemir AA (2008). Çalışanların İş Tatminlerinin Artırılmasında Örgütsel Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir Mi?, Yönetim Bilimleri Dergisi, 6: 77-89.
31. Melo MD, Barbosa MA, Souza PR (2011). Job Satisfaction of Nursingstaff: Integrative Review. Rev. Latino-Am. Enfermagem 19: 1047-55 www.eerp.usp.br/rlae. [Erişim: 10 Haziran 2014].
32. Güney S (2012). Örgütsel Davranış. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., No.74 Ankara; 10-13.
33. Can H, Azizoğlu ÖA, Aydın EM (2011). Organizasyon ve Yönetim. Siyasal Kitabevi No.2, Ankara; 265-266.
34. Koçel T (2011). İşletme Yöneticiliği. On üçüncü baskı. Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş, No.11, İstanbul; 233-639.
35. Hodgkinson C (2008). Yönetim Felsefesi Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon. (Çeviri Editörleri: Anıl İ, Doğan B). İstanbul, 39-40.
36. Ramayah T, Jantan M, Tadisina SK (2001). Job Satisfaction: Emprical Evidence for Alternatives to JDI. National Decision Sciences Conference. San Francisco. November 2011
37. Balay R (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayın ve Dağıtım Ankara; 135-138.
38. Spector PE (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology 6: 693-713.
39. Robbins SP, Decenzo DA, Coulter M (2013). Yönetimin Esasları. Çeviren: Öğüt A, Nobel Akademik Yayıncılık, Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 281.

40. European Foundation For the Improvement Of Living And Working Conditions (2007). *Measuring Job Satisfaction In Surveys-Comparative Analytical Report [online]*. www.eurofound.europa.eu. [Erişim: 10 Ağustos 2014].
41. Judge TA, Klinger R. (2008). Job Satisfaction Subjective Well-Being at Work . The Science of Subjective Well-Being (EdS: Eid M., Larsen R.). New York, 393-413.
42. Pichler F,Wallace C (2009). What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction Across Europe? Individual, Compositional, and Instituonal Explanations. European Sociological Review 5: 535-549.
43. Özdemir I (1989). Hemşirelikte Liderlik, Motivasyon, İş Tatmini ve Hastane Sektörüne Yönelik Bir Tatmin Araştırması. Yüksek Lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
44. Gökteş B, Erdem R (2006). Sağlık Yönetimi Alanında Yapılan Tezlerin Profili. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi 1: 53-63.
45. Tengilimoğlu D, Yiğit A (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 3: 376-400.
46. Mollahaliloğlu S, Kosdak M, Taşkaya S (2010). Sağlık Personeli Memnuniyet Araştırması. Hıfzısıhha Mektebi Müdürlüğü. Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı, Sağlık Bakanlığı. Ankara. 2010.
47. Ulusal Tez Merkezi.[online]. Erişim: <http://tez.yokęgov.tr/UlusalTezMerkezi/>. [3 Ekim 2014].
48. Yalçın SA (2011). Psikoloji. Üçüncü baskı. Songür Eğitim Hizmetleri, No. 6, Ankara; 49-59.
49. Batığün AD, şahin NH (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi 17: 32-45.
50. Erdogan T, Ünsar AS, Süt N (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2: 447-461.
51. Gerrig RJ, Zimbardo PG (2012). Psikoloji ve Yaşam. On dokuzuncu basım. Çeviren: Sart G, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık Tic. Ltd. şti., Ankara, 361, 407-414.

52. Keser A (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 1: 100-119.
53. Robbins SP, Judge TA (2007). Essential of Organizational Behavior. Twelfth edition. Pearson/PrenticeHall/Usa, 72-93.
54. Sevimli F, İşcan ÖF (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Egeacademic Review 1: 55-64.
55. Tomey AM (2014). Guide to Nursing Management and Leadership. Sekizinci Basım Mosby Elsevier, Canada: 99-114.
56. Erigüç G, Yıldırım Y (2001). Değer-Algı Uyumsuzluğu Modeline Göre Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu ve Görevden Ayrılma ile İlgili Düşünceleri. Amme İdaresi Dergisi 34: 183-204.
57. Zangaro GA, Soeken KL (2007). A Meta-Analysis of Studies of Nurses' Job Satisfaction. Research in Nursing & Health 30: 445-458.
58. Bingöl D (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sekizinci baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., No.3, İstanbul; 413-645.
59. Abaan S, Argon G, Kocaman G, Oktay S, Uyer G (2000). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı. Vehbi Koç Vakfı Yayınları, 163-166.
60. Ağırbaş İ, Çelik Y, Büyükkayıkçı H (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 3: 326-350.
61. Karakuş H (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 6: 46-57.
62. İslamoğlu G, Birsal M, Börü D (2007). Kurum İçinde Güven Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü (Alan Araştırması ve Sonuçları). İnkılap Kitabevi, No.8 İstanbul; 17-29.
63. Karaman A, Aylan S (2012). Örgütsel Vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1: 35-48.
64. Baymur FB (2004). Genel Psikoloji. İnkılap Kitabevi, No.8, İstanbul; 69-70.
65. Bayındır A, Olgun N, Güler F (2004). Yöneticide Algılanan Liderlik Davranışının Yoğun Bakım Ünitesinde Çalışan Hemşirenin Mesleki Doyumuna Etkisi. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2: 61-68.

66. Teo ST, Yeung M, Chang E (2011). Administrative Stress or Sand Nursing Job Outcomes in Australian Public and non-Profit Health Care Organisations. doi: 10.1111/j.1365-2702.2011.03871.x.
67. Siu O (2002). Predictors Of Job Satisfaction and Absenteeism in Two Samples of Hong Kong Nurses. *Journal of Advanced Nursing* 40: 218–229.
68. Narin Y (2010). İstanbul İlinde Bir Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Rol Çatışması, İş Doyumu ve Stres Düzeylerini Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
69. Uzunkaya S (2010). Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
70. Tao H, Zhang A, Hu JC, Zhang Y (2011). Regional Differences in Job Satisfaction for Mainland Chinese Nurses. <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2011.08.007>.
71. Özden D, Karagözoğlu Ş, Yıldırım G (2013). Intensivecare Nurses' Perception of Futility Job Satisfaction and Burnout Dimensions. *Nursing Ethics* 20: 436–447.
72. Moreno CRC, Marqueze EC, Lemos LC, Soares N, Lorenzi-Filho G (2012). Job Satisfaction and Discrepancies between Social and Biological Timing. *Biological Rhythm Research* 1: 73–80.
73. Engin E (1999). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Yoğun Bakım Hemşirelerinin Uyku Düzen Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
74. Organ WD, Podsakof PM, MacKenzie SB (2006). *Organizational Citizenship Behaviour*. Sage Publications, Caifornia; 17-21.
75. Martinez-Corts I, Boz M, Medina FJ, Benitez M, Munduate L(2011). Coping with Interpersonal Conflict at Work in Small Business:The Moderating Role of Supervisor and Co-Worker Support. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a4>.
76. Dikili A, Bayraktaroğlu S (2013). Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 8: 205-227.

77. Gurkova E, Soosova MS, Harokova S, Ziakova K, Serfelova R, Zamboriva M (2012). Job Satisfaction and Leaving Intentions of Slovak and Czech Nurses, *International Nursing Review* : 112-121.
78. Uray R (2010). *Ekonomik Büyüme, Verimlilik ve Rekabet*. İkinci baskı. Kum Saati Yayınları, 200.
79. Skinner V, Madison J, Humphries JH (2012). Job Satisfaction of Australian Nurses and Midwives: A Descriptive Research Study. *Australian Journal of Advanced Nursing* 4: 19-27.
80. Prokopenko J (2011). *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*. Çeviri: Baykal O, Atalay N, Fidan E, Milli Produktivite Merkezi, Ankara, 53-84.
81. Güney S (2012). *Liderlik*. Nobel Yayın ve Dağıtım, No.2, Ankara; 260-261.
82. Serinkan C (2012). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*. Üçüncü basım. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., No.74, Ankara; 83-147.
83. Öztürk H, Bahçecik N (2005). Bir Motivasyon Yöntemi: İş Zenginleştirme ve Hemşirelik Hizmetlerinde Kullanımı. *Hastane Yönetimi Dergisi* 1: 24-30.
84. Altun N, Bahçecik N (2009). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim Ve Sanatı Dergisi* 2: 76-85.
85. Aşık NA (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 467: 31-51.
86. Pillay R (2009). Work Satisfaction of Professional Nurses in South Africa: A Comparative Analysis of the Public and Private Sectors. doi:10.1186/1478-4491-7-15.
87. Amiresmaili MR, Moosazadeh M (2013). Determining Job Satisfaction of Nurses Working in Hospitals of Iran: A Systematic Review and Meta-analysis. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research* 5: 343-348.
88. Lu H, While AE, Barriball KL (2007). Job Satisfaction and Its Related Factors: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies* 44: 574-588.

89. Derin N (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
90. Ceren S (2010). Hemşirelerin İş Doyumları İle Çalıştıkları Kurumların Etik İklimi Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
91. Konukoğlu F (2014). Özel Bir Hastanede Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
92. Durmuş S, Günay O (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler, Erciyes Tıp Dergisi 29: 139-146.
93. Güleç D (2009). Rotasyon İle Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
94. Yılmaz H, Karahan A (2009). Bireylerin Kişisel özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi 3: 197-214.
95. Büyükbayram A (2009). Hemşirelerde İş Doyumunda Duygusal Zekanın Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İzmir.
96. Saç G (2010). Toplam Kalite Yönetimi İlkelerinin İş Sonuçlarına Etkisi (Hemşirelerde Bir Uygulama). Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
97. Çalışkan A (2010). Yeni Mezun Hemşirelerde İş Doyumu Tükenmişlik ve Gerçeklik Şokunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
98. Kanbay A (2010). Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
99. Çınar G (2010). Cerrahi Hemşirelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Doyumlarının Etkisinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

100. Korkut F (2010). Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
101. Durukan H (2011). Nefroloji Hemşirelerinin Mesleki Profili - İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
102. Altıntaş N (2011). Hemşirelerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Gata Hastanesi Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
103. Aytekin A, Kurt FY (2014). Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniği'nde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. doi:10.5222/buchd.2014.051.
104. Aydın Y (2012). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar İle İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
105. Karakışla Y (2012). Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
106. Bezirci SŞ (2012). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
107. Kaya A (2013). Antalya İl Merkezi Hastanelerindeki Yönetici Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algısı İle İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
108. Yüksel C (2013). Hemşirelerde Uyku Kalitesi İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
109. Uzun DA (2013). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Hasta ve Hasta Yakınlarından Gördükleri Şiddetin Tükenmişlik Aleksitimi ve İş Doyumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

110. Güneş G (2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
111. Çimen M, Şahin İ (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 5: 53-67.
112. Balcı E (2010). Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
113. Dede M (2007). Dâhili Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Karşılaştıkları Güçlükler. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
114. Anar B (2011). Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Evlilik Doyumu Ve İş Doyumu İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
115. Çarıkçı İH, Oksay A (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2: 157-162.
116. Tekmen Y (2010), Hekim ve Hemşirelerin Empatik Eğilim Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
117. Yılmaz FK (2010). Comparison of Factors Affecting the Level of Job Satisfaction of Certificated and Non-Certificated Nurses. Thesis Submitted to the Institute for Graduate Studies in Social Science in Partial Fulfillment of Their Requirements for the Degree of Master of Arts in Sciences. Boğaziçi University, İstanbul.
118. Demirkan E (2007). Hemşirelerde Mesleki Motivasyon Eksikliğinin Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Sosyolojik Bir Çözümleme. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
119. Yıldırım S (2009). Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
120. Polat N (2008). Hemşirelerde İşe Bağlı Stres Ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

121. Kurt SD (2009). Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
122. Yürümezoğlu HA (2007). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları Ve Hastaların Hemşirelik Hizmetinden Memnuniyeti. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
123. Cengiz S (2008). Hemşirelerde Empatik Eğilim Ve İş Doyumu İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi . Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
124. T.C. Sağlık Bakanlığı (2009). Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü. Sayı : B.10.0.SEG.0.72.00.03-774.99/ 9532. Konu : Lisans Tamamlama Programı, Genelge 2009/ 48, 05.08.2009.
125. Karadağ N (2013). Tükenmişlik ve İş Doyumu (Kırklareli Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği) .Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
126. Saygılı M, Çelik Y (2011). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 1: 39-71.
127. Simunic A, Gregov Lj. (2012). Conflict Between Work and Family Roles and Satisfaction Among Nurses in Different Shift Systems In Croatia: A Questionnaire Survey. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2159.

EK:1

ANKET FORMU

Değerli Meslektaşım/ Bu çalışma "kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini" belirlemek amacıyla yüksek lisans tezi olarak yapılmaktadır. Sizlere sunduğumuz sosyo-demografik anket formu ve iş doyum ölçeğine yönelik cevaplarınızda isim yazmanız gerekmemektedir. Çalışmaya gönüllü katılımınız ve yaptığımız çalışmaya verdiğiniz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Şule Kurt/ sule_kurt_1976@hotmail.com

KTÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü/ Hemşirelikte Esasları ve Yönetim Anabilim Dalı / Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU:

1. Yaşınız?	1) 21-24	2) 25-29	3)30-34	4) 35-39	5) 40 üzeri
2. Cinsiyetiniz?	1) Kadın	2) Erkek			
3. Görev yeriniz?	1) Dahili Klinikler	2) Cerrahi Klinikler	3) Özellikli klinikler*	4) Diğer	**
4. Medeni durumunuz?	1) Evli	2) Bekâr			
5. Öğrenim durumunuz?	1) Sağlık Meslek Lisesi 2) Ön Lisans 3) Lisans 4) Lisans Üstü 5) Diğer.....				
6. İş deneyiminiz?	1) 3ay- 11 ay	2) 12 ay-60 ay	3) 61 ay-120 ay	4) 121ay -180ay	5) Diğer..... (181 ay ve üstü)
7. Şu anda çalışmakta olduğunuz iş yerinde çalışma süreniz?	1) 3-11 ay	2) 12 ay-60 ay	3) 61 ay -120 ay	4)121 ay -180 ay	5) Diğer..... (181 ay ve üstü)
8. Çocuğunuz var mı?	1) Evet	2) Hayır	Çocuk Sayısı.....		
9. Kendinize güveninizi nasıl tanımlarsınız?	1) Güveniyorum 2) Güvenmiyorum 3) Kısmen				
10. Mesleğinizi uygularken kendinize güveniyor musunuz?	1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen				
11. Çalıştığınız bölümden memnun musunuz?	1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen				
12. Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz?	1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen				
13. Mesleğinizin geleceği hakkında umutlu musunuz?	1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen				
14. İş yerinizdeki statünüz nedir?	1) Servis hemşiresi 2) Özel dal hemşiresi (Yoğun Bakım, Ameliyathane, Acil vb.) 3) Poliklinik hemşiresi(SFT, Bronkoscopi, Diabet, Kanser Kayıt Birimi, Yara bakım ve Nutrison Hemşireliği vb.) 4) Yönetici hemşire				
15. Bu kurumda çalışmaktan memnun musunuz?	1) Evet 2) Hayır 3) Kısmen				
16. Bir haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?(Bir aylık çalışma saatinizi 4'bölünüz.)	1) 40 saat 2) 40-56 saat 3) 57-64 saat 4) Diğer.....				

*Ameliyathane, Yoğun Bakım, Acil Servisi ifade etmektedir.

**Diabet Eğitim Hemşiresi, Kanser Kayıt Birimi, Bronkoscopi Ünitesi,SFT vb. poliklinik birimlerini ifade etmektedir.

EK 2**JSS - İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ***

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

The JSS is Copyright Paul E. Spector, 1994, All rights reserved.

Yelboğa, A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS). World Applied Sciences Journal. 6(8), 1066-1072.

EK:3

KATILIMCILARI BİLGİLENDİRME FORMU

Kamu Hastanelerine Bağlı Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri

Bu çalışmanın amacı, Rize Kamu Hastaneler Birliği Sekreterliğine bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışmanın sonuçları doğrultusunda hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili verdikleri bilgiler kurumlara çalışanlarının iş doyumunu iyileştirmeye yönelik önlemler alma ve yeni projeler geliştirmelerine katkı sağlayacaktır.

Kaliteli bakım ve hasta memnuniyetinin artırılması açısından hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili yaşadıkları problemlerin en aza indirilmesi önemlidir. İş doyumuna yönelik yapılan iyileştirmeler hastaların hastaneyi tercih etme sebeplerini de etkileyecektir.

Bu çalışmaya katılmanız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir ve çalışmaya katıldığınız için size ek bir ödeme de yapılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz yanıtlar araştırma sonucunu doğrudan etkileyeceği için yanıtlarınızın doğru olmasını ve soruları boş bırakmamanızı rica ederiz.

Teşekkürler

Adres: RTEÜ Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü

Tel:214 10 59-3935

Şule Kurt

Karadeniz Teknik Üniversitesi

Meslek Esasları ve Yönetim Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

EK:4**KATILIMCI OLUR ALMA FORMU**

Sayın Şule Kurt tarafından Rize Kamu Hastaneleri Birliği Sekreterliğine bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılacağı belirtilerek bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bu araştırmanın sonuçlarının bilimsel içerikli olarak değerlendirileceği ve mesleki olarak katkıda bulunacağını düşünerek bu konuda yapılan daveti büyük bir memnuniyet ve gönüllülük içerisinde kabul ediyorum.

Katılımcı

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Görüşme tanığı

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Rize İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

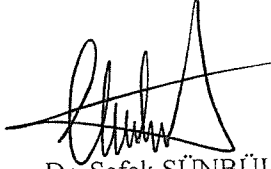
05 Mayıs 2014

Sayı : 64960800-789- 204-1/2016
Konu : Anket Çalışması Hak.

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

TRABZON

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Yüksek Lisans öğrencisi Şule KURT, Genel Sekreterliğimize vermiş olduğu 29/04/2014 tarihli yazısı ile; "Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri" anket çalışmasını T.C.S.B. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Rize Devlet Hastanesi, İshakoğlu Çayeli Devlet Hastanesi, Kaçkar Devlet Hastanesi, Güneysu Tenzile Erdoğan İlçe Hastanesi, Fındıklı Bölge Guatr Araştırma ve Tedavi Merkezi ve Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'nde görev yapan hemşire unvanına sahip personele yapacağını ve tarafına izin verilmesini talep etmiş olup talebi, 30/04/2014 tarihli ve 789-6197 sayılı Makam Onayımız ile uygun görülmüştür. Adı geçen personele yazımızın tebliğ edilmesi hususunda; Bilgilerinizi arz ederim.


Dr. Şafak SÜNBÜL
Genel Sekreter

EKİ: Makam Onayı (1 sayfa)

Adres : Rize Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği İdari Hizmetleri Başkanlığı
Eminettin Mah. Atatürk Cad. Rize Devlet Hastanesi Kat:2
Tlf No: 04642130500 (1850-1855) Fax:2142050
İletişim: F. KAZANCI
E-posta: khb53.egitim@saglik.gov.tr

**KTÜ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
İLAÇ DIŞI ARAŞTIRMALAR KARAR FORMU**

KARAR BİLGİLERİ	Karar No:11	Tarih: 23/06/2014
	Doç.Dr.Birsel Canan DEMİRBAĞ'ın sorumluluğunda yürütülen Yük.Lis.Öğr.Şule KURT'a ait "Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri" başlıklı 2014/59 no.lu ve yukarıda başvuru bilgileri verilen araştırma/tez başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına; toplantıya katılan etik kurul üyelerinin oy birliği ile karar verilmiştir.	

KTÜ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU İLAÇ DIŞI KLİNİK ARAŞTIRMALARI KARAR FORMU	
ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof.Dr.Faruk AYDIN

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		İlişki *		Katılım **		İmza
Prof.Dr.Faruk AYDIN Başkan:	Tıbbi Mikrobiyoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Prof.Dr.Gamze ÇAN Başkan Yrd.	Halk Sağlığı	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Prof.Dr.S.Caner KARAHAN Üye:	Tıbbi Biyokimya	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Prof.Dr. Hafız AYDIN Üye:	Ortopedi ve Travmatoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Prof.Dr.Yüksel ALIYAZICIOĞLU Üye:	Tıbbi Biyokimya	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Prof.Dr.S. Murat KESİM Raportör:	Farmakoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Doç.Dr. Murat LİVAOĞLU Üye:	Plastik, Rekons. ve Estetik Cer	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Prof.Dr.Gülay KARAGÜZEL Üye:	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☐	H ☒	İZİNLI
Doç.Dr.Şafak ERSÖZ Üye:	Patoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☐	H ☒	İZİNLI
Y.Doç.Dr. Evrim ÖZKORUMAK Üye:	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Doç.Dr.Fatih Mehmet GÖKÇE Üye:	Fizyoloji	RTE Üniv. Tıp Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☐	H ☒	İZİNLI
Doç.Dr.Bahanur ÇEKİÇ Üye:	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☐	H ☒	İZİNLI
Dr.Dilek MALKOÇ Üye:	Aile Hekimi	Sürmene Aile Sağlığı Merkezi	E ☐	K ☒	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Miraç ÇELİK Üye:	Hukuk	KTÜ Hukuk Fakültesi	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	
Tufan SAĞLAM Üye:	Tekstil	Serbest (Tekstil Mühendisi)	E ☒	K ☐	E ☐	H ☒	E ☒	H ☐	

* :Araştırma ile İlişki / ** :Toplantıda Bulunma

KTÜ TIP FAKÜLTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
İL AÇ DIŞI ARAŞTIRMALAR KARAR FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	“Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri”			
	ARAŞTIRMANIN PROTOKOL/PLAN KODU	2014/59			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Doç.Dr.Birsel Canan DEMİRBAĞ			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Hemşirelik			
	TEZ SAHİBİ/DİĞER ARAŞTIRICILAR, UNVANI/ADI/SOYADI	Yük.Lis.Öğr.Şule KURT			
	DESTEKLEYİCİ				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
	ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ				
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	UZMANLIK TEZİ ☒ AKADEMİK AMAÇLI ☐			
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☐	ULUSLARARASI ☐	

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı		Açıklama	
	TÜRKÇE ETİKET ÖRNEĞİ	☐		
	SİGORTA	☐		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	☐		
	BIYOLOJİK MATERİYEL TRANSFER FORMU	☐		
	HASTA KARTI/GÜNLÜKLERİ	☐		
	İLAN	☐		
	YILLIK BİLDİRİM	☐		
	SONUÇ RAPORU	☐		
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	☐		
DİĞER:	☐			

ÖZGEÇMİŞ

Soyadı, Adı : Kurt Şule
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi :
Medeni Durumu : Evli
Telefon :0 464 214 10 59 (3935)
e-posta :sule_kurt_1976@hotmail.com

EĞİTİM DURUMU

Derece	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Ön Lisans	Gaziantep Üniversitesi	1995-1997
Lisans	Atatürk Üniversitesi	2009-2011
Yüksek Lisans	Karadeniz Teknik Üniversitesi	2013-

MESLEKİ/AKADEMİK DENEYİM

Görevi	Kurum	Süre
Çocuk Servis Hemşireliği	Mersin/Ömer Tanrıöver Hastanesi	1998-1999
Kalp Damar Cerrahisi Servis Gaziantep/Sani Konukoğlu Tıp Merkezi Hemşireliği		1999-2000
Acil Hemşireliği	Aksaray, Ağaçören Devlet Hastanesi	2000-2003
Acil Hemsireliği	Rize, Caveli Devlet Hastanesi	2003-2003
Üroloji Servis Hemşireliği	Rize, Rize Devlet Hastanesi	2003-2007
Bebek Kan Alma Hemşireliği	Rize, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2007-2011
Dâhiliye Servis Sorumlu Hemşireliği	Rize, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2011-2012
Hemşirelik Bölümü Öğretim Görevlisi	Rize, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi-Sağlık Yüksekokulu	2013-