

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE BUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel ÇALIŞKAN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

AĞUSTOS 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE BUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sibel ÇALIŞKAN

1203810072

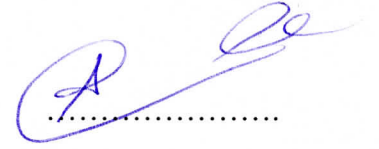
İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

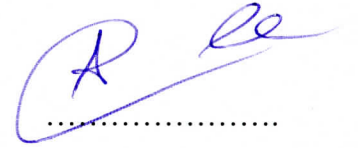
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Aliye MAVİLİ AKTAŞ

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler, Enstitüsü'nün 1203810072 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Sibel ÇALIŞKAN", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE BUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

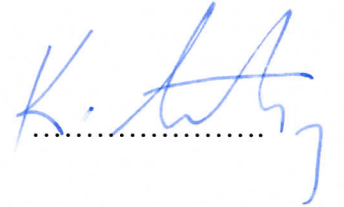
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Aliye MAVİLİ AKTAŞ
Selçuk Üniversitesi



Jüri Üyeleri : Prof. Dr. Aliye MAVİLİ AKTAŞ
Selçuk Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Kemal TEKİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Yrd. Doç. Dr. Suat KASAP
Türk Hava Kurumu Üniversitesi



Tez Savunma Tarihi: 18 Ağustos 2014

TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “Hemşirelerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” adlı çalışmamın, tarafımdan akademik etik ve kurallara aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

11.08.2014
Sibel ÇALIŞKAN



ÖNSÖZ

Hayatımızın üçte birini çeşitli kurumlarda çalışarak geçirmekteyiz. Yaşantımızda bu kadar yer tutan çalışma hayatını, tüm bireyler doyum olarak geçirmek ister. Doyum olarak yapılan bir iş daha verimli olacaktır. Bireyin iş ve sosyal yaşantısı açısından iş doyumunu son derece önemli bir kavramdır ve üzerinde hassasiyetle durulması gerekmektedir. Yapılan bu araştırmayla iş doyumunu ve bunu etkileyen faktörler konusu incelenerek, elde edilen sonuçlar ışığında hemşirelerin hizmet kalitelerinin artması ve daha etkin çalışmalarını sağlamak amacıyla yöneticilere, iş doyumuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara yardımcı olmak amaçlanmıştır.

Çalışmamın gerçekleşmesinde deneyimlerini, bilgisini, zamanını, desteğini ve güvenini esirgemeyerek bana yol gösteren, danışmanım ve saygıdeğer hocam Prof. Dr. Aliye MAVİLİ AKTAŞ'a,

Çalışmamın istatistiksel değerlendirme aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen Gülhane Askeri Tıp Akademisi Biyoistatistik Bölüm Başkanı sayın hocam Tbp. Alb. Cengizhan AÇIKEL'e,

Yoğun iş yüklerine rağmen bana çalışmamda destek olan başta GATA Baştabip Bilimsel Yardımcısı Prof. Tbp.Tuğg.A. Bülent BEŞİRBELLİOĞLU olmak üzere GATA Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Anabilim Dalı Kliniği'nde görevli Uzm. Tbp.Yrb. Yavuz ÇEKİLİ'ye, Uzm.Tbp. Yzb. Cumhur ARTUK'a, Tbp.Yzb Emre GÜVEN'e, Klinik Başhemşiresi Berna GÜNHAN'a, Hv.Mu.Üçvş Ramazan MERT'e ve Fatma KARTAL'a,

Araştırmam sırasında benden desteklerini esirgemeyen çalışma arkadaşlarıma, çalışmaya katılma duyarlılığı gösteren tüm meslektaşlarıma,

GATA Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Anabilim Dalı Bşk.lığının değerli çalışanlarına, çalışmama gönüllü olarak katılma duyarlılığı gösteren tüm meslektaşlarıma katılan personele ve çalışmamın her aşamasında yanımda olan maddi, manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Ağustos 2014

Sibel ÇALIŞKAN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. GENEL BİLGİLER	4
1.1 İş Doyumunun Tanımı	4
1.2 İş Doyumunun Önemi	6
1.3 İş Doyumu Kuramları	8
1.3.1 İçerik Kuramları	8
1.3.1.1 Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramı	9
1.3.1.2 Frederick Herzberg'in çift etki kuramı	10
1.3.1.3 McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı	11
1.3.1.4 Clayton Alderfer'in ERG kuramı	11
1.3.2 Bilişsel (Süreç) Kuramları	12
1.3.2.1 Vroom'un beklenti kuramı	12
1.3.2.2 Porter - Lawyer kuramı	12
1.3.2.3 Amaç kuramı (Goal-Setting Theory)	13
1.3.2.4 Eşitlik kuramı	13
1.3.2.5 Pekiştirme kuramı	13
1.4 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	14
1.4.1 Kişisel Faktörler	15
1.4.1.1 Yaş	15
1.4.1.2 Cinsiyet	16
1.4.1.3 Eğitim düzeyi	16
1.4.1.4 Meslek	17
1.4.1.5 Sosyo-Kültürel çevre	17
1.4.1.6 Kişilik	17
1.4.1.7 Zeka	18
1.4.1.8 Medeni durum	18
1.4.1.9 Hizmet süresi	18
1.4.2 Örgütsel Faktörler	19
1.4.2.1 İşin niteliği	19
1.4.2.2 Ücret	19
1.4.2.3 Gelişme ve yükselme olanakları	20
1.4.2.4 Yönetim ve denetim biçimi	20
1.4.2.5 Çalışma koşulları	20

1.4.2.6 Çalışma arkadaşları	21
1.4.2.7 İş güvenliği	21
1.5 Hemşirelerde İş Doyumu	21
1.6 Hemşirelerde İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları	23
İKİNCİ BÖLÜM	26
2. HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE BUNU ETKİLEYEN	
FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ	26
2.1 Araştırmanın Amacı	26
2.2 Araştırmanın Önemi	26
2.3 Araştırma Soruları ve Hipotezleri	27
2.4 Gereç ve Yöntem	28
2.4.1 Evren ve Örneklem	28
2.4.2 Veri Toplama Araçları	28
2.4.3 Veri Toplama Süreci	29
2.4.4 Araştırmanın sınırlılıkları	29
2.4.5 Verilerin Analizi	29
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	31
3. BULGULAR	31
3.1 Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı	31
3.2 Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı	32
3.3 İş Doyumu Ölçeği İle İlgili Bulgular	34
3.4 İş Doyumu İle Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Karşılaştırılması	37
3.5 İş Doyumu İle Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılması	38
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	40
4. TARTIŞMA	40
BEŞİNCİ BÖLÜM	49
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	49
KAYNAKÇA	51
EKLER	60
1. EK-A Anket Formu	61
2. EK-B Kurul Onay Formları	64
ÖZGEÇMİŞ	66

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1	: Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımı.....	31
Tablo 3.2	: Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı.	33
Tablo 3.3	: Hemşirelerin iş doyumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımları.	35
Tablo 3.4	: Hemşirelerin genel iş doyumunu puan dağılımı	36
Tablo 3.5	: Hemşirelerin kişisel özellikleri ile iş doyumunu puanlarının karşılaştırması.	37
Tablo 3.6	: Hemşirelerin mesleki özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamalarının karşılaştırılması.	38

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1	: Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi	9
Şekil 1.2	: Herzberg'in İki Faktör Kuramı.....	11
Şekil 3.1	: Hemşirelerin iş doyumu puan dağılımı	36

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Ark.	: Arkadaşları
Alb.	: Albay
Dr.	: Doktor
ERG	: Existence Relatedness Growth
F	: Frekans
GATA	: Gülhane Askeri Tıp Akademisi
Hem.	: Hemşire
H₀₁	: Hipotez 1
H₀₂	: Hipotez 2
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K-W	: Kruskal Wallis
Ort.	: Ortalama
M-W	: Mann Whitney
N	: Sayı
P	: Anlamlılık
Prof.	: Profesör
SPSS	: The Statistical Packet for The Social Sciences
SS	: Standart Sapma
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
Tbp.	: Tabip
Tuğg.	: Tuğgeneral
Uzm.	: Uzman
Vb.	: Ve Benzeri
Yrb.	: Yarbay
Yzb.	: Yüzbaşı

ÖZET

HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE BUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

ÇALIŞKAN, Sibel

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Aliye Mavili AKTAŞ

Ağustos 2014, 80 sayfa

Araştırma Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hastanesinde çalışan hemşirelerin, iş doyumlarını ve iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla, tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırma kapsamına, anket uygulamasını kabul eden 251 sağlık personeli alınmıştır. Veriler Sosyo-demografik Anket Formu, Oldham ve Hacman tarafından geliştirilen 14 maddelik İş Doyum Ölçeği kullanılarak toplanmış, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 15.0 paket programında sayı (%), ortalama±standart sapma, Kolmogorov Smirnov testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve t-testi, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan sağlık personelinin İş Doyum Ölçeğinden aldığı genel iş doyum puanı (40.23) bulundu. Araştırmaya katılan hemşireler, İş Doyum Ölçeği “Birlikte Çalışılan Kişiler” boyutundan en yüksek puanı alırken, en düşük puanı ise “Terfi Olanakları” boyutundan almıştır.

Yaş, çalışma yılı, hasta sayısı, çalışılan birimdeki pozisyon durumu, nöbet tutma durumu ve nöbet sayısı ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Hemşirelerin medeni durumu, çocuk sayısı, eğitimi ve hafta sonu izin durumları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Sonuç olarak araştırmaya katılan sağlık personelinin genel iş doyumunun orta düzeyde olduğu, sosyo-demografik özelliklerin iş doyumuna üzerine etkisi olduğu bulunmuştur.

Elde edilen sonuçlar ışığında; hemşirelerin iş doyumunu ve hemşirelerin verdiği hizmetlerin etkinliğini arttırmak amacıyla, yöneticilere ve iş doyumuna ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara yardımcı olabilecek öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumuna, hemşire, sağlık

ABSTRACT

JOB SATISFACTION AMONG NURSES AND THE DETERMINATION OF THE FACTORS THAT AFFECT IT

ÇALIŞKAN, Sibel

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Aliye Mavili AKTAŞ

June 2014, 80 Pages

Research GATA running on nurses' job satisfaction and job satisfaction in order to determine the factors that affect, is a descriptive study.

Included in the survey, the survey of 251 health care providers who accept the application has been taken. Data Questionnaire and Job Satisfaction Scale collected, the number (%), mean \pm standard deviation and Kolmogorov-Smirnov test, one-way analysis of variance (ANOVA) and t-test, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U tests were used.

Overall job satisfaction of nurses who participated in the survey score (40.23) was found. Nurses who participated in the study, Job Satisfaction Scale "People Working Together" size, while the highest score, the lowest score the "Upgrade Facilities" has received from the size.

Age, year of study, the number of patients studied, the position of the unit status, hold status and the number of seizures and seizure of job satisfaction was found to be statistically significant differences ($p < 0.05$). Nurses' marital status, number of children, education and let the weekend with conditions no statistically significant difference was found between job satisfaction ($p > 0.05$).

As a result of health care personnel involved in research as an intermediate level of overall job satisfaction, job satisfaction, impact on socio-demographic characteristics were found to be.

In the light of the results; and job satisfaction of nurses in order to increase the efficiency of the services they offer, managers and researchers have come up with suggestions that can help.

Key Words: Job satisfaction, nurse, health

GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından beri sağlık yaşamın en önemli unsurlarından biri olmuştur. Günümüzde ki çağdaş halk sağlığı anlayışına göre de sağlığın bozulmadan önce korunması ve iyileştirilmesi öncelikli hedefler arasında yer almaktadır. Bu nedenle sağlık alanında yapılan yenilikler ve sağlık çalışanlarının şikayet ve beklentileri gün geçtikçe daha çok önem arz etmektedir (Arcak ve Kasımoğlu, 2006:23-30).

Bu amaçla ilk defa 1920'li yıllarda iş doyumu kavramı incelenmeye başlanmış olmasına rağmen konunun önemi 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşılmıştır. Çalışma yaşamı, çalışanlara iş ile ilgili deneyimler kazandırmasının yanında, her çalıştığı gününün sonunda çeşitli duygusal birikimlere de neden olmaktadır. Bu deneyimler neticesinde kişi işe yönelik zihinsel ve duygusal bir birikim yapmaktadır. İşe yönelik negatif birikimlerin söz konusu olması durumunda işinden ve iş yerinden memnun olmayan mutsuz çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Gerçekte istenilen ve hedeflenen ise çalışanların yaptıkları işten ve işle ilgili koşullardan memnun olmaları ve sonuçta iş ile ilgili bir doyuma ulaşmalarıdır. Bir kişinin iş doyumu, işle ilgili birtakım faktörlerden etkilenecek oluşmaktadır. İş ile ilgili faktörleri değerlendirme ve işe ilişkin bir tutum geliştirme ise tamamen kişiye bağlıdır. Bu nedenle aynı iş yerinde çalışan iki kişiden biri işten doyum sağlarken, diğerinin işi ile ilgili doyumsuzluk yaşaması söz konusu olabilmektedir (Eğinli, 2009:35-52).

Sağlık hizmetlerinin belkemiğini oluşturan hemşirelik mesleği üyeleri çalışma şartlarının farklılıkları nedeniyle daha yoğun baskı altında kalmakta ve çalışma ortamında büyük ölçüde stres yaşamaktadırlar. Bunun yanı sıra hemşirelik mesleğinin bir kadın mesleği olması iş yaşamından gelen zorluklara ev yaşamındaki kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar ve toplumsal baskıların eklenmesi stresin boyutunun büyümesine sebep olmaktadır (Görgülü, 1998:23-28).

İş doyumunu bireysel faktörler ve çalışma koşulları etkilemektedir. İş doyumunu etkileyen bireysel değişkenler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kişilik ve işte geçirilen süre sayılırken, iş çevresiyle ilgili olarak ise ücret ve terfi, fiziki çalışma koşulları, iş ve işin özellikleri, kararlara katılma, iletişim ve mesleki düzey sayılabilir.

Cinsiyet; yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olmasına rağmen hangi cinsiyetin daha çok tatmin sağladığı konusunda sonuçların tutarsız olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı olabilecek ilişkiler bulunmuştur (Miller, 1980:233-250; Sousa-Poza,2000:135-152; Hodson, 1989:385-399).

Yaş; yapılan çalışmalarda yaş ilerledikçe işten duyulan doyumun arttığını gözlenmektedir. Araştırmalar, genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha düşük iş doyum düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Kuzulugil,2012:129-141).

Ücret ve terfi; genelde çalışanlar aldıkları ücret nedeniyle nadiren yüksek iş doyumuna ulaşırlar. Ülkemizde ücret düzeyinin, erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan, evliler için bekarlardan daha önemli bir değişken olduğu görülmektedir (Yüksel, 202:67-68; Aslan, 2009:256-275).

Fiziksel çalışma koşulları; çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşulları çalışma verimini etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu koşulların en uygun düzeye ulaştırılması çalışanların işleri ile bütünleşmesini ve dolayısıyla da işten doyum almayı kolaylaştıracaktır (Kuzulugil, 2012:129-141).

İş ve işin özellikleri; işin ilgi çekici olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi iş doyumunu nedeni olarak sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma fırsatı veren, çok yönlü ve özel nitelik gerektiren işler yaptırıldığı zaman ve başarıları takdir edildiği sürece işlerinden doyum sağlarlar (Kahya, 2007:515-523; Lawler ve Hall, 1970:305-312). Diğer yandan çalışma koşullarının ağır olması, düzenli olmayan çalışma saatleri, çalışma saatine düşük ücret verilmesi, mesleki saygınlığın yetersiz olması gibi faktörler, iş doyumunun düşük olmasına neden olabilir ve bunun sonucunda iş veriminde düşme, erken emeklilik gibi problemler ortaya çıkmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007:139-146).

Kararlara katılma; çalışanlara kararlara katılma fırsatı verildiği zaman, kendi görüş ve fikirlerine değer verildiğini düşünerek gerçek bir iş doyumunu elde edebilirler (Kuzulugil, 2012:129-141).

İletişim; yapılan araştırmalarda iletişimin kötü olmasının iş tatminsizliğine neden olurken iletişimin yeterli olmasının ise her zaman iş tatmini sağlamadığı görülmüştür (Blegen, 1993:36-41).

Mesleki düzey; çalışanlarda mesleki düzey ne olursa olsun yapılan işin takdir edildiğini görmek, kalifiye bir eleman olarak kabul görmek herkeste iş doyumunu yaratmaktadır (Sat 2011).

Hemşirelerin iş yaşamındaki sorunlarının araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde yurt içinde ve yurt dışında genel olarak aynı problemleri yaşadıkları gözlemlenmektedir. Gülhane Askeri Tıp Akademisinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1 İş Doyumunun Tanımı

Çalışanın işinden tatmin olmasını sağlayan birçok unsurun varlığından dolayı günümüze kadar iş doyumunun çeşitli tanımlamaları yapılmıştır. İş doyumunu ile ilgili yapılan tanımlamalardan bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz (Teltik, 2009):

İş Latince’de yeterli anlamına gelen satis kelimesinden türetilmiş bir kelimedir. Kişisel, duygusal ve sosyal nitelikli bir kavram olan doyum ise bir başkası tarafından doğrudan gözlemlenemeyen, yalnızca kişinin kendisinin hissettiği, iç huzuru ifade eden geçişli, değişken bir ifadedir (Şencan, 2011).

Bir kişinin hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahip olan iş insanlar için büyük değer taşır. Bu nedenden dolayı yaklaşık yetmiş yıldır işin anlamı, kişiye getirisi, kişi için değeri vb. konularda çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların önemli bir kısmı ise kişinin işinden memnuniyetini ifade eden iş doyumuna odaklanmaktadır (Kanbay, 2010).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) tanımına göre iş doyumunu, işçinin işini yaparken ya da yapması sayesinde, gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir (Ergin, 1997:25-36).

Sanayi devrimini izleyen yıllarda önemi daha çok anlaşılan iş doyumunu kavramı, bireylerin biyo-psiko-sosyal sağlığı ve kurumların verimliliği açısından incelenmesi ve geliştirilmesi gereken bir unsurdur (Çakmur, 2011:759-764).

İş doyumunu insanları çalışmaya teşvik eden önemli bir etkidir. Bireylerin gösterdikleri çaba sonucunda elde ettikleri başarılar gerçekleştiğinde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçların insanın kendi kişiliği ile yakından ilişkili olması nedeniyle iş doyumunu bireyin kendi egosunu tatmin yolu olarak tanımlanabilmektedir (Sat, 2011).

İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelmektedir. Birey çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa bundan duyacağı gurur onun için büyük bir doyum kaynağı olacaktır (Avcı Öztürk, 2010).

Genel anlamda iş doyumunu işten duyulan hoşnutluktur (Akşit Aşık, 2010:31-53). İş doyumunu, bireyin işine karşı gösterdiği genel tutumdur. Kişinin işine karşı tutumunun olumlu veya olumsuz oluşuna göre, iş doyumunu kişinin iş yerinde edindiği deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh haliyle, iş doyumsuzluğu ise çalışanın işine karşı gösterdiği olumsuz tutumdur (Em, 2010).

İş doyumunu, çalışanların örgütsel amaçlara, istekli ve verimli bir şekilde katkı yapmalarını sağlamaktır. İş doyumunu, bir çalışanın bir bütün olarak işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Tatlı, Kaya ve Halisdemir, 2008:151-168).

İş doyumunu kişinin, iş çevresinden, işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve huzur verici bir duygudur (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

İş doyumunu, bireyin iş ikliminde yaşadığı problemleri ne derece tolere ettiği ve işiyle ilgili karşılaştığı problemlerle başa çıkmada nedenli girişken ve istekli davrandığı ile yakından ilişkilidir.(Çeçen Eroğul ve Örkün, 2012:323-338).

Barutçugil iş doyumunu ‘Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu’ olarak açıklamaktadır (Barutçugil, 2004).

Locke ve Henne ise iş doyumunu ‘Bir kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumudur’ şeklinde tanımlamaktadır (Temel Eğinli, 2009).

Fred Luthans’a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır (Luthans, 1995):

1. İş doyumunu, yalnızca hissedilebilir olmasından dolayı duygusal yönü ağır basan bir kavramdır.
2. İş doyumunu, genellikle sonuçların beklentileri ne derece karşıladığı ile ifade edilebilir.

3. İş doyumu, birbirleri ile ilgili birçok tavrı da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. ile ilgili tavlardır (Sevimli ve İşcan, 55-63).

İş doyumu ile ilgili olarak yapılan tanımların temel olarak üç ortak noktası bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde açıklanabilir:

1. İş doyumu, çalışanın işe ilişkin subjektif ve içsel duygularını ifade eder, genel olarak gözlenemez ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir
2. İş doyumu, çalışanın elde etmek istediği ya da hak ettiğine inandığı ödüllere ulaştığı ya da beklentilerinin ötesinde kazanımlar elde ettiği durumda yaşanır.
3. İş doyumu, birbirlerinden ayrı ama birbiri ile ilgili birkaç tutum objesini kapsamaktadır (Temel Eğinli, 2009).

Şimşek çalışma yaşamında ücret, prim, çalışma ortamı gibi faktörlerin motivasyonda önemli olduğunu ancak etkileyen en önemli öğenin başarı olduğunu bildirmektedir. Başarının sağlanmasında önde gelen faktörlerden birisi ise iş doyumudur. İnançlar, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin kompleks bir bileşimini yansıtır (Aydın ve Akan, 2010).

1.2 İş Doyumunun Önemi

19. yüzyılın sonlarında Taylor ile başlayan klasik yönetim kuramlarında, örgüt içinde insan ikinci plana atılmış ve gereken önem verilmemiştir. İş doyumu konusundaki kapsamlı ilk çalışma 1930 yılında Hoppock tarafından yapılmış ve bitkinlik, monotonluk, çalışma koşulları gibi iş doyumunu etkileyen konular üzerinde durulmuştur. 1930 ve 1940'lı yıllarda Hawthorne araştırmalarından sonra Mayo (1933), Roethlizberger ve Dickson'ın (1939) yaptığı araştırmalarla yönetimin çalışanlar, kurum ve iş doyumu üzerindeki etkisi fark edilmiştir (Tok, 2007).

İş, insan yaşamının önemli bir parçasıdır. Kişinin işinden sağladığı doyum, yaşamını da etkilemektedir. (Karahaliloğlu, 2013). Bir işyerinde çalışma koşulları, bireyler üzerinde doyumсузluk yaratan bir etkiye sahipse, çalışanların fiziksel ve ruhsal durumu olumsuz yönde etkilenir. Bu durum, çalışanların kendisini olumsuz algılamasına, olumsuz bir tutum sergilemesine ve kurumdan yararlananlara olumsuz hisler beslemesine neden olur (Mavili Aktaş:25-42).

Hacman ve Oldham işleri beş farklı grupta incelemiştir:

1. Yetenek farklılığı
2. Görev farklılığı
3. Görevin öneminin farklılığı
4. Özerklik
5. Görev geri beslemesi

Hacman ve Oldham'a göre işler bu 5 gruba uygun şekilde düzenlenirse çalışanlarda üç farklı durum görülebilmektedir.

1. İşin anlamı deneyimle sabitlenir.
2. İşin sonuçlarının sorumluluğu paylaşılır.
3. İş sürecinin sonuçları bilinir.

Bu durum devam ettikçe iş doyumunu ve motivasyonu artar (Dilsiz, 2006).

Örgütlerde çalışanların tutumları iş davranışlarını etkilediği için çalışanların iş ve iş ortamının şartlarına karşı belirlediği tutum önemlidir. Örgütsel ortamda bulunan iş tutumlarından biri de iş doyumudur. Çalışanların iş doyumunun sağlanması, örgütün amaçları arasında sayılmaktadır. Bir örgütün yönetimi, bir taraftan örgütün amacı olan ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, diğer yandan çalışanların iş doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür. Bu durumda, bir örgütün başarısının göstergesi, sözü edilen bu iki amacında ulaştığı denge düzeyidir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

İş doyumunun örgütle yabancılaşmayla da (Alienation) bağı olduğu yapılan araştırmalarla gösterilmiştir. İş doyumunu azaldıkça yabancılaşma da artmakta olup, bu işten istifalara ve çalışanların verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Aktaş ve Aktaş, 1991:73-108).

İş doyumunu dinamik bir olgu olduğu için yöneticiler iş doyumunu bir kez sağladıktan sonra bu konuyla sürekli ilgilenmeleri gerekir. Çünkü iş doyumunu hızlı elde edilebildiği gibi hızlı iş doyumusuzluğuna da dönüşebilir. Bir örgütte çalışma şartlarının bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumusuzluğu daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır (Sarı, 2011).

İş doyumunun çalışan bireyler için önemli olma sebepleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. İş doyumunu ve yaşam doyumunu yakından ilişkilidir. İş doyumunun düşük olması kişinin iş dışındaki yaşantısında doyumunu yüksek olsa bile genel yaşam doyumunu düşürür.
2. İş doyumunu, bireyin yaşam felsefesi ile yakından ilişkilidir. Bireyin yaşama ilişkin hedefleri ve bunun bir parçası olarak kariyer hedefleri, bireyin iş hayatı aracılığıyla karşılamayı umduğu gereksinimlerinin önem ve önceliklerini de ortaya koyar.
3. İş doyumunu, bireysel kariyer yönetimi ile ilişkilidir. Bireyin yetenek ve isteklerine uygun işlerde çalışması, şirket açısından önemli olduğu kadar birey açısından da önemlidir (Yıldızhan, 2011).

İş doyumunu ya da doyumsuzluk durumunun, işgücü devrini, işe devamsızlığı, işten şikayeti ve personelle alakalı diğer önemli konuları etkilediği belirtilmektedir. Temel olarak iş doyumunu, kişinin beklentileri ile mevcut gerçeklik arasındaki farka bağlıdır. Bu nedenle kişinin işinden bekledikleri ve işin ona sağladıklarının dengede olması son derece önemlidir. Sağlık hizmetlerinde hizmeti alanlar gibi hizmeti sunanların da bazı beklentileri vardır. Sağlık kurumlarında hizmet kalitesinin artırılması ve hedeflerine ulaşabilmesi için personelin istekli, etkin ve verimli çalışması zorunludur (Çınar ve Kavlak, 2009).

1.3 İş Doyumu Kuramları

İş doyumunun nedenlerini ve etkilerini açıklamaya yönelik bazı kuramsal yaklaşımlar vardır. Tarihsel olarak birbirini izleyen bu kuramlar içerik ve süreç kuramları olarak iki grupta incelenebilir. İçerik (kapsam) kuramları temelde bireyin davranışını neyin motive ettiği üzerinde dururken, süreç kuramları ise bu davranışın nasıl motive edildiği üzerinde durmaktadır. Başka bir deyişle, içerik kuramları iş doyumunu veya iş doyumsuzluğunun boyutlarını tanımlarken; süreç kuramları, iş doyumunu oluşturan değişkenlerin karşılıklı etkileşimleri ile toplam doyumunu etkileme dereceleri üzerine odaklanmaktadır (Şencan, 2011).

1.3.1 İçerik Kuramları

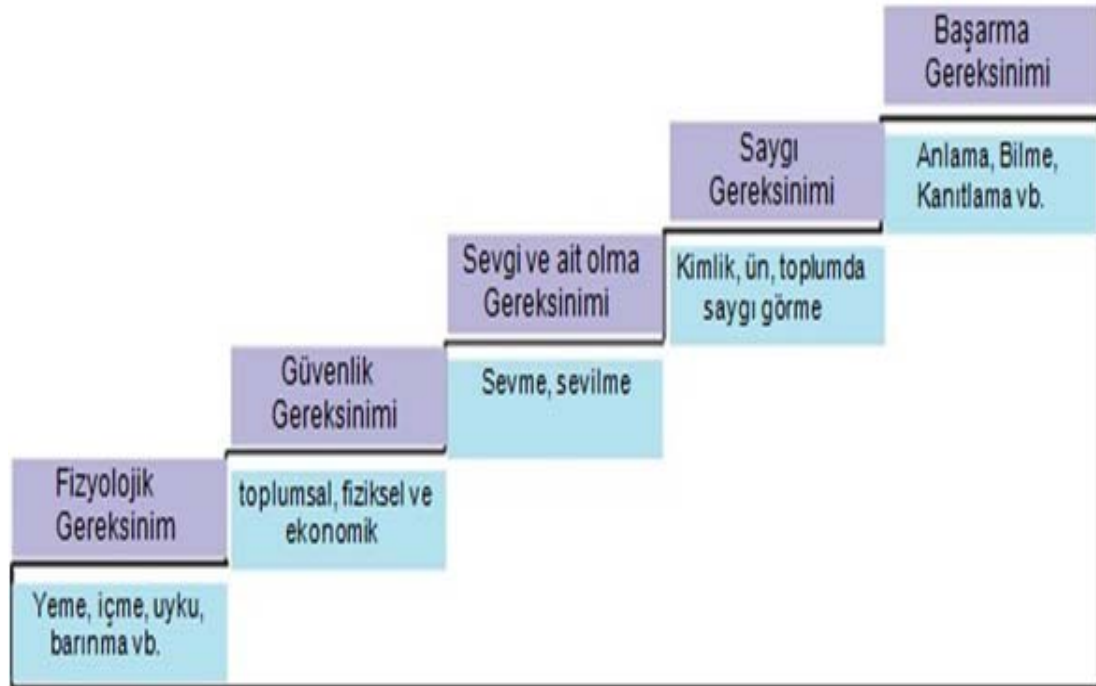
İçerik kuramları, genellikle iş doyumunun hangi değişken veya değişken kümelerinin bir sonucu olduğunu netleştirmek amacındadırlar. Bir başka ifade ile iş

doyumunun içeriğini oluşturan öğelerin tanıtılması, bu kuramların asıl ilgi alanını oluşturmaktadır (Ağaoğlu, 2011).

1.3.1.1 Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramı

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi, fizyolojik-güvence, sevgi-aidiyet, saygı-kendini gerçekleştirme şeklinde temelden karmaşığa doğru sıralanmaktadır. Maslow bu kuramını doğrudan iş yaşamına uygulamayı düşünmemiştir. Ancak anlaşılabilir oluşu nedeniyle en çok bilinen doyum kuramı olmuştur. Davranışların ana güdüsel ürününü doyum olarak tanımlayan Maslow güdüleme ile verimlilik arasındaki ilişkiye açıklık getirememiştir (Çakmur, 2011:759-764).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, motivasyonun ihtiyaçların tatmin edilmesi durumunda gerçekleşeceğini ve doyumunda ihtiyaçların giderilmesi ile oluşacağı temeline dayanmaktadır (Sezgin, 2010). Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi aşağıda verilen şekil 1.1'de ihtiyaçlara örnekler vererek açıklanmıştır.



Şekil 1.1. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi.
(www.habercil.com/maslowun-temel-insan-gereksinimleri-nelerdir/)

1.3.1.2 Frederick Herzberg'in çift etki kuramı

1959 yılında Herzberg tarafından ileri sürülen bu kuram, çalışan bireyleri nelerin güdülediğini ve bireyi iş başında en çok mutlu ya da mutsuz eden durumlara neden olan etkenleri ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çift etken kuramı dıştan güdüleme kuramıdır ve bu kurama göre, iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğu yaratan etkenler yönetici tarafından kontrol edilmektedir (Ağaoğlu, 2011). Herzberg araştırmasını Pittsburghta toplam 200 kişilik bir grup üzerinde yapmış ve çalışanların, çalışma esnasında memnuniyet derecesini artıran veya azaltan faktörleri saptamaya çalışmıştır (Atlandı, 2010).

Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramına göre iş doyumunu etkileyen içsel (motivasyonel) etmenler; başarıma, tanınma, işinde ilerleme olanağı, işin kendisidir. İçsel faktörlerle çalışan birey kendi kendini motive ederek doyuma ulaşır. Dışsal (hijyen) faktörleri ise işin fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayan özellikleri ile şirket politikası ve yönetim, denetim, kişiler arası iletişim, maaş, statü, güvenlik, çalışma şartları gibi daha alt ihtiyaçlara cevap veren doyumsuzluğu engelleyici faktörlerdir. Bu faktörlerin olması doyum sağlamaz, doyumun olması için gerekli ortamı sağlar (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

Herzberg, bireylerin işlerine karşı tutumunu nasıl gösterdiği, bu tutumları nelerin oluşturduğu ve sonuçlarının neler olduğunu araştırmıştır. Özellikle sonuçların neler olduğu kısmına önem vermiştir (Sezgin, 2010).

Gelişmekte olan ülkelerde, koruyucu faktörlerin çalışan bireyde iş doyumunu sağlaması ve motive edici faktörlerin çoğuna erişilememesi, kuramın her sosyo-kültürel ve ekonomik koşula uygun olmadığını ortaya koymakta ve kuram bu yönüyle eleştirilmektedir (Şencan, 2011). Şekil 1.2'de Herzberg'in kuramının motivasyon ve iş tatminine üzerine etkisi gösterilmektedir.



Şekil 1.2: Herzberg'in iki faktör kuramı
(www.e-motivasyon.net/Herzberg-in-Iki-Faktor-Kurami-Two-Factor-Theory.html)

1.3.1.3 McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı

McClelland, her insanın çocukluktan itibaren kendine has bir güdüsel örüntü geliştirdiğini ve davranışlarını bu örüntüye göre oluşturduğunu savunduğu için bu kurama güdüsel örüntü kuramı denmektedir. Bu kuram, bireyin içten duyduğu ihtiyaçlar ve isteklerin onu içten güdülemesi nedeniyle güdülemenin içsel bir olay olduğunu anlatır (Ağaoğlu, 2011). McClelland ihtiyaçların öğrenildiğini, davranışa etkisinin kişiye göre değiştiğini, potansiyel bir hiyerarşiye göre düzenlendiğini ve bu hiyerarşinin herkeste farklı olduğunu iddia eder (Akkuş, 2010).

1.3.1.4 Clayton Alderfer'in ERG kuramı

Clayton Alderfer ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır. Bunlar; varolma (Existence), aidiyet (Relatedness) ve gelişmedir (Growth). İngilizce kelimelerinin baş harfleri kullanılarak ERG olarak ifade edilmektedir (Akkuş, 2010).

Clayton Alderfer'in ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç varsayımdan oluşur:

1. Her düzeydeki gereksinim doyurulunca daha fazlası arzu edilir.
2. Alt düzeydeki gereksinimler daha fazla doyurulunca daha üst düzeydekilere istek artar.
3. Üst düzeydeki gereksinimler az doyurulursa, alt düzeylere daha fazla istek duyulur.

Alderfer'in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer gereksinim düzeylerini soyuttan somuta doğru sıralamış ve birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmiştir (Sun, 2002), (Çakmur, 2011:759-764).

1.3.2 Bilişsel (Süreç) Kuramları

Daha çok güdüsel sürecin nasıl işlediğini araştırmaktadır. Başlıca süreç teorileri aşağıda sıralanmıştır.

1.3.2.1 Vroom'un beklenti kuramı

Bu kurama göre çalışanı çaba harcamaya iten güç, gelecek hakkında beklentileri ve gelecekte elde edecekleridir (Çakmur, 2011:759-764).

Bu modelde üç temel kavram vardır. Bu kavramlar:

Valans; bireyin bir sonucu elde etme konusundaki isteğinin büyüklüğü, amaca verdiği değerdir.

Beklenti; bireyin belli bir sonuca ulaşacağı yolundaki inancının kuvvetidir.

Araçsallık; birinci kademedeki sonuçların ikinci kademedeki sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu subjektif olasılığı ifade eder (Erdem, 1998: 51-57).

1.3.2.2 Porter - Lawyer kuramı

Bu kuramda ödüllerin doyuma ulaştırdığı, performansın ödül ile bağlantılı olarak arttığı varsayımı geçerlidir. Kurama göre yüksek performans ödüle yol açar, bu da işten doyum sağlar. Performans; kişinin ödüle verdiği değerle gösterdiği çaba

ve bu çabanın ödüllendirilmesi ile bireyin yetenek ve özelliklerinden büyük oranda etkilenmektedir (Çakmur, 2011:759-764).

Bu kuramda ödülün değeri ve olasılığı motivasyonun ve gösterilen çabanın derecesi oranında dikkate alınmıştır. Bu ödülü etkileyecek değerler arasında bir işi başarmak için bireyin harcaması gereken enerjinin yanı sıra yeteneği ve bilgisi, verilen görevi algılamış olması da gerekmektedir (Erdem, 1998; 51.57).

1.3.2.3 Amaç kuramı (Goal-Setting Theory)

Locke tarafından geliştirilen amaç kuramına göre; çalışan birey işle ilgili belirlediği amaçlarına ulaşabilmek için çaba sarf edecek ve bu çabanın sonunda amacına ulaşmaktan mutluluk duyacaktır. Bu durum bireyin güdülenmesini sağlayacaktır. (Şencan, 2011). Locke, kendisine yüksek hedefler saptayan ya da başkalarının onlar için saptadığı hedefleri kabul eden kişilerin daha çok çalışacağını ve daha yüksek performans göstereceklerini ileri sürmektedir (Akkurt, 2008).

1.3.2.4 Eşitlik kuramı

Eşitlik kuramında güdülemenin, kişilerin işlerindeki çalışmaları ve bu çalışmalarının sonuçları arasındaki uyumu yakalamaya çalıştığı ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımda en çok kabul edilen görüş Adams'ın eşitlik kuramıdır (Akkurt, 2008). Teorinin kökleri 1950 ve 1960'lı yıllarda sanayi kuruluşlarının adaletsizlik, eşitsizlik, eşit ücret gibi konular hakkındaki araştırmalarına dayanır (Akkuş, 2010). Bu kurama göre bireyin işteki başarısı ve iş doyumunu düzeyi, çalıştığı ortamda ki eşitlik ya da eşitsizliği algılama derecesine bağlıdır. Adams'a göre iş doyumunu, bireyin algıladığı girdi-çıkıtı dengesine göre belirlenmektedir. Bireyin işini yaparken gösterdiği performans sonucunda elde ettiklerini aynı iş ortamında çalışan diğer bireylerin performansları ve performansları sonucunda elde ettikleri ile karşılaştırmaktadır (Şencan, 2011).

1.3.2.5 Pekiştirme kuramı

Skinner'ın bu motivasyon teorisinin ana fikri yapılan hareketlerin karşılaştıkları sonuçlar tarafından şartlandırılmakta olduğudur. İnsanın harekete

geçmesi için herhangi bir neden (amaçları, ihtiyaçları, önceki şartlanmaları...) yeterlidir. Burada önemli olan hareketin nasıl sonuçlanacağıdır. Çünkü birey bu sonuca göre davranışı tekrarlayacak ya da tekrarlamayacaktır. Kişinin karşılaştığı bu sonuçları yorumlayarak davranışlarına yön vermesi, Thorndike'in "Etki Kanunu" ile açıklanır (Kırıcı, 2013). Thorndike tarafından geliştirilen etki kanununa göre birey kendisine mutluluk veren davranışları tekrarlarken mutsuz eden davranışlardan kaçınır. Olumlu davranışları pekiştirmek, alışkanlık haline getirmek için yönetim psikolojisinde dört yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler:

1. Olumlu pekiştirme,
2. Olumsuz pekiştirme,
3. Ortadan kaldırma,
4. Cezalandırma (Güllü, 2009).

1.4 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu bireyin işinin ya da işle ilgili yaşantısının memnuniyet verici bir duygu ile sonuçlanması olarak tanımlamak mümkündür. İş doyumunun bir boyutu duygusal yönü ifade eder. Bu daha çok bireylerin hisleriyle açıklanabilir. Bir diğer boyutu işle ilgili beklentilerin karşılanma düzeyi ile ilişkilidir. En son boyutu ise iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı ve çalışma arkadaşlarını kapsar. İş doyumunu, çalışan bireylerin yaptıkları işin özellikleri işten beklentileriyle isteklerini karşıladığı ve bu işi yapmaktan memnuniyet duydukları zaman gerçekleşir. Dolayısıyla iş doyumunu düzeyinin 'işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı' geliştiği kabul edilmektedir. Çalışanların iş doyum düzeyleri, en önemli olduğunu düşündükleri ihtiyaçlarından ne kadarının yaptıkları iş tarafından doyurulduğuna göre değişmektedir (Yiğit, v.d., 2011:1-18).

Aslında yapılan bu çalışmaların amacı iş doyumunu artıran ve azaltan faktörleri tespit etmektir. Araştırmacılar ve bilim adamları iş doyumunu örgütsel verimliliğin en önemli öğelerinden biri olarak değerlendirilip, çalışmalarını iş doyumunu artırarak örgütsel verimliliğin de artacağı hipotezi üzerine odaklanmışlardır (Aktaş ve Aktaş, 1991:73-108).

İşyerinde mutlu ve huzurlu olan birey, gerek çalışma arkadaşlarına gerekse sosyal yaşantısı kapsamında etkileşimde bulunduğu birey ve gruplara bu durumu yansıtır. Bu durum çalışanın işine yönelik beklentilerini karşılaması sebebiyle

örgütsel açıdan da istenen bir durumdur. İşin yapısı, çalışma koşulları, temel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkinliği, benimsenen yönetim felsefesi ve politikalar gibi örgütsel faktörlerle bireyin yaşı, cinsiyeti ve eğitim seviyesi gibi bireysel faktörler bireyin işinden sağladığı doyumuna etki edebilecek faktörlerden bazılarıdır (Yıldız ve Özsoy, 2013).

İş doyumunu oluşturan faktörlerin temelinde iş görenin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları bulunmaktadır. Bunlar işin kendisi, fiziki koşulları, türü, gerektirdiği bilgi ve yetenek düzeyi, amacı, ücreti, iş seçimi, iletişim, güvenlik, bağlılık gibi birçok etkenden oluşmaktadır. Her bireyin bu etkenlere vereceği değer değişebilir. Bir çalışan için en önemli etken ücret iken, bir diğeri için terfi imkanları olabilir. Herhangi bir bireyin tatmin olduğu şartlardan bir diğeri tatmin olmayabilir. Bunun sebebi kişilerin algı düzeylerindeki farklılıktır. İş doyumunu bir tutum olduğuna göre algı düzeylerindeki farklılıklar davranışlarda da farklılık yaratacağı için, algılamaları farklı olan kişilerin iş doyumları da farklı olacaktır (Yiğit, v.d., 2011:1-18).

İş doyumunun temelini oluşturan faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki grup altında toplamak mümkündür.

1.4.1 Kişisel Faktörler

İş doyumunda önemli etkiye sahip olan kişisel faktörler, bireyin doğuştan getirdiği kalıtsal özellikleri ile hayatı süresince elde ettiği tecrübeleri sonucunda oluşmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim, hizmet süresi, gelir düzeyi gibi faktörler çalışan bireyin içinde bulunduğu durumu değerlendirip yorumlamasını doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla kişiye göre değişiklik gösteren bu faktörler insanların farklı düzeyde iş doyumunu elde etmelerine sebep olmaktadır (Çaylak, 145-163).

1.4.1.1 Yaş

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında U şeklinde bir bağlantının olduğunu göstermektedir. Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişki, bireyin ihtiyaçları ve öğrenme düzeyi ile ilgilidir. Başka bir ifadeyle, yaşın ilerlemesi ile birlikte çalışanın tecrübeleri de artmakta ve buna bağlı olarak da iş doyum düzeyinde bir artış gözlenmektedir. Glenn ve ark. (1977) yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dair

yaptıkları araştırma sonucunda yaş ilerledikçe iş doyum düzeyinin arttığını belirlemişlerdir. Buna sebep olarak, genç çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe işten beklentilerinin artması ve bu nedenle iş doyumunun daha az olması gösterilmiştir (Temel Eğinli, 2009).

Gençlerin işlerinde yükselme ve farklı iş kollarına dair beklentilerinin olması, emeklilikleri yaklaşan çalışanlarda ise işten ayrıldığı zaman ne yapacağını bilmemesinden dolayı iş doyumunda azalma olmaktadır (Şencan, 2011).

1.4.1.2 Cinsiyet

Bazı araştırmacılar yaptıkları çalışmalar sonucunda cinsiyetin işten doyum sağlamada önemli bir etken olduğunu tespit etmişlerdir. Bazı araştırmacılar ise yaptıkları çalışmalar sonucunda cinsiyetin iş doyumunda önemli bir etken olmadığını söylemişlerdir (Derin, 2007). İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları değerlendirildiğinde bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanlar arasındaki koşullar eşitlendiğinde iş doyumunda artma veya iş doyumunda azalma olmadığı görülmüştür (Sarı, 2011).

1.4.1.3 Eğitim düzeyi

Eğitim düzeyinin iş doyumuyla ilişkisinin incelendiği araştırmalar, eğitim düzeyinin yükselmesinin iş doyumunu negatif yönde etkilediğini göstermektedir (Çimen ve Şahin, 2000:53-67). Çalışanlar eğitim düzeyleri ve tecrübelerine uygun pozisyonda görev alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla beraber, kişinin sahip olduğu yeterliliklerden daha fazlasının beklendiği bir pozisyonda yer alan kişilerde de yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş doyumunun azalmasına sebep olabilmektedir (Temel Eğinli, 2009).

Öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde çalışan bireyin aldığı eğitime karşılık eline geçen ücretin yetersiz olduğu algısı iş doyum düzeyinin azalmasına neden olmaktadır. Öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmüştür (Çetin, v.d., 2013:145-163).

1.4.1.4 Meslek

Araştırmalar toplum tarafından kabul gören, saygınlığı yüksek, bağımsız çalışma şansı veren ve doğrudan insanlarla ilgilenen mesleklerde iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir (Çimen ve şahin, 2000:53-67).

İş ve işin özellikleri; işin ilgi çekici olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlaması, bir sorumluluk gerektirmesi doyum sebebi sayılabilir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma fırsatı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda geri bildirim oldukça işlerinden tatmin olurlar (Kuzulugil, 2012:129-141).

1.4.1.5 Sosyo-Kültürel evre

Çalışanların iş doyumunun psiko sosyal faktörlerden de etkilendiği, başka bir ifade ile kişinin işteki koşullarının yanında kişilerarası ilişkilerinin de psiko sosyal faktörlerin etkisiyle iş doyumunda değişmelere neden olduğu açıklanmaktadır (Çetin, v.d., 145-163).

Aksayan'ın aktardığına göre (1990) bazı araştırmalarda özellikle eşlerin işlerindeki konumları, çalışan annelerin en küçük çocuklarının yaşları, ailenin geliri gibi sosyo-kültürel değişkenlerin iş doyumunu düzeylerinde değişiklik yarattığı tespit edilmiştir (Derin, 2007).

1.4.1.6 Kişilik

Bruk-Lee v.d. (2009) yapmış oldukları 187 Meta analizi çalışmasında kişiliğin iş doyumuna etkisi olduğu sonucuna varmışlardır (Yıldız ve zsoy, 2013:268-278).

Çalışanların kişilik yapılarının iş doyumunu üzerine etkilerinin araştırılması neticesinde, iş doyumunu yüksek olan bireylerin daha esnek ve kararlı bir kişiliğe sahip oldukları görülmüştür. İş doyumunu düşük olan bireylerin ise çevresel güçlükleri yenmede başarısız, amaçlarını seçerken gerçekçi davranamayan, katı bir kişilik yapısına sahip oldukları görülmüştür (Çimen ve şahin, 2000: 53-67).

1.4.1.7 Zeka

Birçok meslekte belli bir zeka düzeyinin iş doyumu açısından gerekli bir etken olduğu ve bu düzeydeki oynamaların iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır (Derin, 2007). Zeka düzeyi yüksek olan insanlar yapmakta oldukları işleri yetersiz bulabilirler. Bu durum kişinin işinden doyum alamamasına neden olur. Bazen bu durumun tersi olarak çalışanlar, kendileri yaptıkları işler için yetersiz kalabilirler. İşleri daha yüksek zeka düzeyi gerektiren insanlar ise işin gereklerini yerine getiremedikleri için engellenmişlik duygusu yaşamaya başlayabilirler (Sarı, 2011).

1.4.1.8 Medeni durum

Evlilik bireyin sorumluluklarını artıracığından dolayı düzenli bir iş yaşantısı birey için önemli olmaktadır. Araştırmalarda evli bireylerin işten daha az istifa ettikleri, işe daha az devamsızlık yaptıkları ve bekarlara kıyasla daha fazla iş doyumunu sağladıkları görülmüştür (Kanbay, 2010).

Yapılan araştırmalardan bir kısmında ise medeni durumun iş doyumu ile ilişkisi arasında çelişkili sonuçlara rastlanmıştır. Rogers ve May'in (2003) 12 yıl boyunca evli çiftler üzerinde yaptıkları bir araştırmada kişilerin evliliklerindeki doyumlarının iş doyumlarına yansıdığı ve evliliklerinde mutsuz olanların iş doyumlarının da düşük olduğu görülmüştür (Yalnız, 2010).

1.4.1.9 Hizmet süresi

Kişinin iş yaşantısındaki tecrübesi iş doyumunda etkilidir. Çalışma hayatına yeni atılan, iş deneyimi az olan bireyin beklentileri yüksektir. Yüksek beklentilerle işe başlayan birey zamanla katı gerçeklerle yüzleşmek zorunda kalır (Kanbay, 2010).

Yapılan bir araştırmada çalışan bireylerin hizmet süreleri arttıkça iş doyum oranlarının arttığı görülmüştür. Bunun nedeni ise uzun süre çalışan bireylerin edindiği tecrübe ve bu süre içerisinde işleriyle bütünleşmelerinden dolayı işle uyumlarının daha fazla olması ve bu durumun iş doyumlarını arttırmasıdır (Yalnız, 2010).

1.4.2 Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerde alınan ücret, görev tanımlarındaki netlik, terfi, sağlanan iş güvencesi ve üst yönetim ile ilişkiler önemlidir (Güneş, 2007). Çalışanların iş doyum düzeyi ile ihtiyaçları arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Aynı iş yerinde çalışan insanların ihtiyaçları farklı olduğu için iş doyum düzeyleri de farklıdır. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin başında motivasyon gelmektedir (Çetin, v.d., 2013:145-163).

1.4.2.1 İşin niteliği

Çalışanların işlerinden doyum sağlayabilmeleri için öncelikle işin sahip olması gereken özellikler belirlenmelidir (Kanbay, 2010).

İş doyumunu çalışanın yeteneklerini kullanmaya uygun olması, yeniliklere açık olması, kendini geliştirmeye hazır olması, çalışana değişikliğe, yaratıcılığa ve sorumluluk almaya yöneltebilmesi, işin problem çözmeye uygun olması koşullarının sağlanması olumlu yönde etkilemektedir (Yalnız, 2010).

İşin içeriğinin ilgi çekici ve zevkli olması, çalışanın ilgi alanı ve yetenekleri ile uyumlu olması, iş doyumunu etkileyen başlıca faktörlerdir. Bu faktörlerin en önemli üç unsuru; bağımsızlık, çeşitlilik, beceri ve yeteneklerin rahatça kullanılabilmesidir (İşcan ve Timuroğlu, 2007:119-135).

1.4.2.2 Ücret

Ücret verilen hizmet ya da çalışma karşılığında çalışan kişiye belirli aralıklarla verilen sabit paradır (İşcan ve Timuroğlu, 2007:119-135). Çalışanların iş doyumunu etkileyen sebeplerin sıralanması istenince, genelde ücret listelenen özellikler arasında başta yer alır. Çalışan kendisinin beceri, deneyim ve eğitim durumuna göre nasıl bir ücret alması gerektiğini hesaplar. Bireyin çalışması sonucunda aldığı ücrete göre de iş doyumunu şekillenir (Çetin, v.d., 2013:145-163).

1.4.2.3 Gelişme ve yükselme olanakları

İşyerinde terfi olanağı istediği düzeyde olan çalışanlarda iş doyumunu yüksek bulunmaktadır. Her bireyin terfi olanaklarından beklentisi farklı olabilir. Terfi, bir bireye göre yüksek kazanç anlamına gelirken bir diğerine göre toplumsal statü anlamına gelebilir (Çimen, Şahin, 2000: 53-67).

Yükselmenin temellerinin çalışanların hepsi için aynı anlama geldiğini söylemek mümkün değildir. Bazı toplumlarda işi en iyi şekilde yapmak yeterli iken bazılarında sınavlarda başarılı olma ve kıdem yükselme için esas alınmaktadır. Yükselmenin anlamı kişiye göre farklılık göstermektedir (Ağaoğlu, 2011).

1.4.2.4 Yönetim ve denetim biçimi

Fiziksel çalışma koşulları; çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması bireyin işiyle bütünleşmesini ve dolayısıyla da iş tatminini kolaylaştıracaktır (Kuzulugil, 2012:129-141).

Etkili bir yönetim, çalışanı örgütün hedefleri doğrultusunda harekete geçirir ve ondan en iyi verimi alabilmeyi amaçlar. Hem örgüt hedeflerini gerçekleştirmek hem de çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilmek demokratik yönetimde temel hedeftir (Ağaoğlu, 2011).

1.4.2.5 Çalışma koşulları

Fiziksel çalışma koşulları; çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Çalışma koşullarının en uygun düzeye çıkarılması, çalışanın işiyle bütünleşmesini ve dolayısıyla işten doyum sağlamasını kolaylaştıracaktır (Kuzulugil, 2012: 129-141).

Çalışma ortamı iş doyumunu, iş doyum düzeyi de çalışma ortamını etkiler. Bu karşılıklı bağlantı ve denge içinde iş doyumunu yüksek çalışanlar, hasta için önemli olan tedavi edici ortamı yaratabilirler (Çam ve ark., 2005: 213-220).

Materyal ve insan kaynakları, malzeme ve donanımın gerekli bakımı konusundaki kurumsal yetersizlikler sağlık hizmetlerinin sürekli olarak

kötüleşmesine yol açar (özellikle de devlet hizmetlerinde) ve işle ilgili tatminsizlik yaratır. Bu tür koşullar 1990 yılında Ribeirão Preto'daki hastanelerdeki hemşirelerin istifasına yol açmıştır. Literatürde ücretler, ekstra avantajlar, aktivite hacmi, çalışma saatleri ve vardiyalar gibi çalışma koşulları, çalışanlar tarafından istifa nedeni olarak gösterilen hususlar arasındadır. Benzer sonuçlar Kolombiya'da gerçekleştirilen başka bir çalışmada da bulgulanmıştır (Baumann 2007).

1.4.2.6 Çalışma arkadaşları

Sağlık çalışanları, yaptıkları işten para veya somut bir karşılık haricinde uyumlu çalışan iş arkadaşları da istemektedir. İşyerinde kendilerini destekleyecek, dostça davranacak çalışma arkadaşları bulan kişilerin iş doyumunu da artmaktadır (Çalışır, 2012).

İngiltere'de akademisyenler üzerinde çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu ilişkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan bir çalışmada, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Yöş, 2011).

1.4.2.7 İş güvenliği

İş güvenliği, kişinin hem sosyal hem de fiziksel açıdan güvenli bir ortamda çalışmasını ifade eder. Bireylerin çalışma ortamının tehlikelerden arındırılmış, güvenli bir ortam olduğunu bilmeleri, kendilerini güvende hissetmeleri açısından önemlidir (Şencan, 2011).

Çalıştığı yerde iş güvenliğinin olmadığını ve sürekli tehlikelerle karşı karşıya olduğunu düşünerek çalışan birey, kendisini işine verememekte ve iş doyum düzeyi düşmektedir. İş güvenliği iş ortamına bağlı nedenlerdendir ve iş doyumunu etkileyen sebeplerden biridir (Çetin, v.d., 2013:145-163).

1.5 Hemşirelerde İş Doyumu

Sağlık hizmetlerinin sunumunda, en önemli işgücünü 24 saat hizmet veren hemşireler oluşturur (Avcı, 2010).

Hemşireler bütüncül bir bakım felsefesini benimsemiş ve kendilerini işlerine adanmış olan profesyonellerdir. Bu durum hemşirelerin beklentilerini ve günümüzün zorlayıcı işyerlerine uyum sağlama kapasitelerini belirler (Baumann, 2007).

Türk Derneği Eğitim Komisyonu, hemşireliği bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalandığında iyileştirmek amacıyla hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesi ve bu hizmetleri verecek kişilerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini şeklinde tanımlamıştır (Çalışkan, 2005:9-18).

Türkiye şartlarında hemşirelik çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle, yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak görülmektedir (Arcak ve Kasımoğlu, 2006).

Bu sebeple hemşirelerin iş doyumunu onların performanslarının ve hasta bakım kalitesinin önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Hemşirelerde yüksek iş doyumunu yüksek performansı, hasta bakım kalitesini, kurumsal ve mesleki bağlılığı ve hemşirelikte kalma kararını olumlu yönde etkilerken iş doyumunun düşük olması ile işe devamsızlık ve çalışma ekibi ile ilgili problemler yaşandığı görülmektedir (Uzun, 2010:1-19).

Profesyoneller olarak hemşireler sosyal açıdan ve sağlık açısından zorunluluklarını kabul eden bir çalışma ortamına ihtiyaç duymaktadır. Çalıştıkları kurumlarda kurumsal politika yapıları eğitimin ve devamlı öğrenmenin önemini farkında olmalı, ekip çalışması ve meslektaşlığı vurgulamalı, yaratıcılığı ve yenilikleri teşvik etmelidir (Baumann, 2007).

Profesyonel hemşirelik, vardiya şeklinde veya uzun saatler boyunca çalışmayı gerektiren zorlu bir meslektir. Diğer sağlık çalışanları ve hastalarla birlikte vakitlerinin önemli bir bölümünü işyerlerinde geçiren hemşirelerin vakitlerini yüksek iş doyumunu hissederek geçirmeleri önemlidir (Keskin ve Yıldırım, 2006:119-133).

İş doyumunu her meslekte önemlidir. Hemşirelik mesleğinde ise çalışma koşullarının ağırlığı, çalışma saatlerindeki düzensizlik, düşük ücretle çalışma, mesleki saygınlığının yetersizliği gibi faktörler iş doyumunun düşük olmasına neden olabilmektedir. İş doyumunun yükseltilememesi durumunda, iş veriminde düşme, erken emeklilik gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Durmuş, v.d., 2007: 139.-46).

Hemşirelerin doğru karar verebilme bilgi ve becerileri sağlıklı/hasta bireyin sağlık problemlerinin çözülmesinde, disiplinler arası ekip çalışmasının

sağlanmasında, kurumsal ve mesleki konulara yaklaşımda çok önemli rol oynamaktadır. Söz konusu bu alanlarda hemşirelerin istenilen sonuçlar elde etmeleri ve başarılı olmaları işlerinden doyum sağlamalarına katkı sağlayabilir. Dolayısı ile hemşirelerde karar verme stratejilerinin kullanımı ile iş doyumları arasında bir bağlantı olabileceği varsayılmaktadır (Kaya ve ark., 2011: 25-31).

Araştırmalarda mesleki deneyim yılı ile iş doyumunu arasında, deneyim yılı arttıkça mesleki doyumun arttığını gösteren bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kaya ve ark. bir devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin tükenmişliklerini incelemişler ve yaş arttıkça iş doyumunu ile yakından alakası olduğu düşünülen tükenmişliğin azaldığını bulmuşlardır. Bu durumu ise özünde sağlıklı/hasta bireye ve ailesine yardım etmeyi amaçlayan hemşirelik mesleğine başlama ve tecrübe kazanmanın bireysel ve mesleki birçok fayda sağladığı şeklinde açıklamak mümkündür (Kaya ve ark., 2011:25-31).

Weisman ve Nathanson bir çalışmada (1985) hemşirelerin işten aldığı doyumun hastaların genel doyumunu belirleyen en önemli faktör olduğunu bildirmiştir. Ancak bunu ölçmek zordur, çünkü bu çalışma ortamlarının yeterliliğinin sağlanmasıyla ilgili gerekli ekonomik ve sosyal şartlarla yakından ilişkilidir (Baumann, 2007).

Gerek hemşire sayısının az olması gerekse işten ayrılma oranlarının yüksek olması, bir yandan eleman sağlanmasına yönelik diğer yandan da hastanelerde çalışmakta olan elemanların bu kurumlarda tutulmalarına yönelik çaba sarf edilmesini gerektirmektedir (Duygulu ve Korkmaz, 2008: 12 (2)).

Uluslararası Çalışma Örgütü, hemşirelerin iş ortamına dair başlıca stres kaynaklarını yöneticilerle yaşanan sorunlar, rol çatışması ve belirsizliği, yoğun iş yükü, hemşirelerin hastalarla yaşadıkları sorunların yarattığı duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve son dönemlerini yaşamakta olan hastalarla çalışma ve vardiya ile ilgili problemler olarak tanımlanmaktadır (Arcak ve Kasımoğlu, 2006).

1.6 Hemşirelerde İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

İş doyumsuzluğu çalışan bireyin yaptığı işten zevk almaması, işten kaçma isteği duyması gibi olumsuz duyguları ifade eder (Akşit Aşık, 2010:31-51).

İşten doyumsuzluk çalışana üzüntü verir ve onu negatif duygulara yöneltir. İşten doyumsuzluğun ruhsal açıdan çalışanda kaygı yaratması, bu kaygının baskın ve

devamlı olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte bununla beraber çalışanda bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, şiddet gibi kurum için istenmeyen davranışlar görülebilmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 1-19).

Güler örgütsel bağlılık ve işi doyumunu üzerine yaptığı bir araştırmasında işi doyumsuzluğunun sonuçlarını;

1. Devamsızlık, işe geç gelme
2. alışan devir hızında artış
3. Alarm tepkisi, direnme tepkisi, bitkinlik evresinden oluşan gerilim tepkileri
4. Engellenme tepkileri
5. Bireysel sonuçlar
6. İş uyuşmazlıkları
7. Stres olarak açıklamaktadır (alışır, 2012).

İş doyumundaki azalmalar bireyin hayatında yaşanan olumsuz olaylarla, gün içinde yaşanan sıkıntılarla ve bireylerin kişilik özellikleriyle birleştiği zaman çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Bunlar huzursuzluk, gergin ++1f1233434lik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, allerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar, madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlardır. Bu problemler işi performansına verimde düşüş, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, tolere etmede azalma, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık rapor alma ve işe geç gelme gibi davranışlar şeklinde yansır (Durak Batıgün ve şahin, 2006: 32-45).

İşlevsel bağımlılık, kaynakların yetersizliği, yenilikleri takip etmede yaşanılan sıkıntılar, ücretin düşük olması, işi güvenliği sorunu, çalışma saatlerinin uzunluğu, rutin işlemlerin çokluğu, mesleki görev, yetki ve sorumlulukların belirsizliği ve mesleki saygınlığın henüz istenilen düzeye ulaşmaması gibi sebepler hemşireler arasında işi doyumsuzluğuna yol açabilmektedir (Uzun, 2010:1-19).

Sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire sayısının yetersiz olması, bireysel, sosyal ve ekonomik nedenlerle işten ayrılmalara sık rastlanması, sağlık hizmeti verilmesini zorlaştıran bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu sorunun yalnızca ölkemiz için geçerli olmayıp tüm ölkeleri ilgilendiren evrensel bir sorun olduğu görölmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (2006) raporuna göre, Türkiye’de her 1000 kişiye 1.70 oranında hemşire düşerken bu oran gelişmiş ölkelerde 10-15 arasındadır. Gelişmemiş ölkelerde ise bu oran 0.22’lere kadar düşmektedir. Amerika Birleşik Devletleri

(ABD) Sağlık Profesyonelleri Ülke Ofisi (Bureau of Health Professionals) ise (2008) ABD’de gelecek 20 yıl içerisinde hemşire sayısındaki yetersizliğin daha da artacağını rapor etmiştir (Duygulu ve Korkmaz, 2008: 12 (2)).

Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma isteklerinin hastane yönetimleri ve yönetici hemşireler tarafından dikkatle izlenmesinde bu eleman devrinin kuruma getireceği maliyet, hizmet kalitesindeki düşme, hastanın hizmet alabilmek için bekletilmesi en önemli sebepler arasında sayılmaktadır. Hemşirelerin kurumda kalmaları ya da ayrılmalarının maliyetiyle ilgili kesin veriler bulunmamakla birlikte, konuyla ilişkili yapılan çalışmalarda bu duruma ilişkin maliyet ortaya konulmaya çalışılmıştır. ABD’de hastanelerdeki hemşire devrinin sadece %3 oranında azaltılmasının 800 000 dolarlık bir tasarruf sağlayacağı belirtilmektedir (Duygulu ve Korkmaz, 2008: 12 (2)).

İKİNCİ BÖLÜM

HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU VE BUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

2.1 Araştırmanın Amacı

Sağlık işkolu, yoğun stres yaşayan hasta bireye hizmet verme güçlüğüne yanı sıra, bu alanda görev yapanların günlük çalışmalarında da sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu yönüyle sağlık sektörü çalışanları diğer iş ortamlarından farklılıklar göstermektedir. Yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara bakım verme, hasta ve hasta yakınlarına duygusal destek verme gibi nedenler çalışanlarda işle ilgili stres ve gerginliğe sebep olmaktadır. Diğer yandan yöneticilerden takdir görmeme, ücretin düşük olması da iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Yapılan araştırmalarda iş doyumunu açısından diğer sağlık çalışanlarına kıyasla hemşirelerin daha problemlili olduğu, iş doyumunun orta ya da düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Günün üçte birini işte geçiren bireyin birtakım sosyal, fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarının karşılanabilmesi gerekmektedir. Karşılanamayan gereksinimler iş doyumuna sebep olabilmektedir. Yapılacak bu araştırma ile *hemşirelerin iş doyumunu oranı ve iş doyumunu oranını en çok hangi faktörlerin değiştirdiği tespit edilmeye çalışılacaktır*. Elde edilen verilerin yapılacak idari düzenlemelerde fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2 Araştırmanın Önemi

Teknolojinin hızla geliştiği çağımızda çalışma yaşamı, bireyin gerek fizyolojik gerekse psiko-sosyal yönden sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek bir boyut kazanmıştır. Yapılan araştırmalarda sağlık alanında çalışan kişilerde bu etkilenmenin daha fazla olduğu görülmektedir. İş doyumunu, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemektedir.

Çalışanların iş doyumunu kendi mutluluklarının olduğu kadar verdiği hizmetin kalitesini yükseltmek için de son derece önemlidir. Bu nedenlerden dolayı hemşirelerin iş doyum düzeyinin belirlenmesi ve buna etki edebilecek faktörlerin araştırılarak iş doyumunu artırmaya yönelik önlemler alınması giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

2.3 Araştırma Soruları ve Hipotezleri

1. Hemşirelerin yaş değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Hemşirelerin medeni durum değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Hemşirelerin çocuk sayısı değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Hemşirelerin çalışma yılı değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Hemşirelerin eğitim durumu değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Hemşirelerin çalıştıkları birimlerdeki pozisyon durumu değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Hemşirelerin nöbet tutma durumu değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Hemşirelerin bir ayda tuttıkları nöbet sayısı durumu değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Hemşirelerin bir ayda kullandıkları hafta sonu izin durumu değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Hemşirelerin bir mesaide baktıkları hasta sayısı değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Hemşirelerin bir ay içerisinde başka kliniklere desteğe gitme durumu değişkenine göre iş doyumunu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Bu çalışmada iki önemli hipotez kurulmuştur.

H₀₁: Hemşirelerin iş doyum düzeyleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır (Kabul).

H₀₂: Hemşirelerin genel iş doyumunu yüksektir (Ret).

2.4 Gereç ve Yöntem

2.4.1 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara ili Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır.

Örneklemin, evrenin tamamını kapsaması amaçlanmıştır. Araştırmanın uygulandığı dönemde hastalık, doğum, ücretsiz izin, senelik izin ve dış birliklere görevlendirilmeler nedeniyle araştırmaya katılamayanlar ile araştırmaya katılmak istemeyen hemşirelerin dışında toplam 251 kişi araştırma kapsamına alınmıştır.

2.4.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde sağlık personelinin sosyo-demografik özelliklerine yönelik (yaş, cinsiyet, eğitim, meslekteki süre, medeni durum, çocuk sayısı, nöbet sayısı vb.) toplam 12 soru bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde ise hemşirelerin işten aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla C. Oldham ve J.R. Hacman tarafından geliştirilen 14 maddelik İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Likert tipinde 5 seçenekli derecelemeyle sahip olan ölçeğin cevaplanması:

1. Beni hiç tatmin etmez
2. Beni yeterince tatmin etmez
3. Kararsızım
4. Beni oldukça tatmin eder
5. Beni çok tatmin eder şeklindedir.

2.4.3 Veri Toplama Süreci

Çalışmada verilerin toplanması amacıyla literatür taraması yapılmış ve kaynaklar çalışmanın teorik kısmının yazımında kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan sosyo-demografik özelliklerle ilgili sorulardan oluşan anket formu Nuray Güneş'in (2007) tezinden alınmıştır. Araştırmada kullanılan diğer form ise Hacman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen 14 maddeden oluşan iş doyum ölçeğidir. Araştırma için GATA Etik Kuruluna başvuru yapılmış ve kurul tarafından araştırmanın etik ilkelere uygun olduğuna karar verilmiştir. Sonrasında GATA Anket Değerlendirme Komisyonuna başvurulmuş ve anket formunun, komisyonca uygun olduğuna karar verilmiştir.

Anket, araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık personeline 3 Mart – 25 Mart 2014 tarihleri arasında dağıtılmıştır. Katılımcılara yüz yüze görüşülerek veri toplama araçları hakkında açıklama yapılmış, anketin amacı anlatılmış, sorulara açık ve net cevaplar verilmiştir. Veri toplama araçlarının uygulanmasında ortalama görüşme süresi 20-30 dakikadır.

Toplamda 251 kişiden ankete geri dönüş alınmıştır. Toplanan anketlerin verileri araştırmacı tarafından SPSS 15 paket programına yüklenmiştir.

2.4.4 Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırmanın bulguları ve sonuçları Askeri Sağlık Sisteminden bir araştırma olarak Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde çalışan hemşireler ile sınırlı kalmıştır. Askeri Sağlık Sisteminin tamamını kapsamamaktadır.

2.4.5 Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde 'SPSS 15.0' Paket programı (The Statistical Packet for The Social Sciences) kullanılmıştır. Araştırma grubu ile ilgili tanımlayıcı istatistiklerde kesikli değişkenler için sayı (%), sürekli değişkenler için ortalama±standart sapma kullanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu tek örnek Kolmogorov Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Gruplar arası karşılaştırmalarda normal dağılıma uyan değişkenler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve t-testi, süreklilik gösteren ve normal dağılıma uymayan değişkenlerde

Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık kesim değeri $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Hacman ve Oldham İş Doyumu Ölçeği: Hacman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 14, en yüksek puan ise 70'dir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması Hacman ve Oldham tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenilirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir. Ölçeğin Türkçe formuna ilişkin çalışmalar Gödelek (1988) ve Güler (1990) tarafından yapılmış ve ölçeğin güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Yüksel (2005) tarafından yapılan çalışmada ise, iş doyumu ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır (Yiğit, vd., 2011:1-18). İş doyum anketinin Oldham ve Hackman'ın yaptığı çalışmada Cronbach Alpha değeri ön testte 0,77, test tekrarda ise 0,81 bulunmuş ve ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilerek kullanılmıştır. Türkiye'de ise Gödelek'in (1988) bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmasında 0.80 olarak bulunmuş ve test tekrarda da aynı sonuç elde edilmiştir (Acar Arasan, 2010).

İş Doyum puan genişliği 56'dır. Puanların düşmesi iş doyumunun sağlanmadığının, yükselmesi ise doyumun sağlandığının göstergesidir (Yüksel, 2002:67-78).

Ölçek her öğrenim düzeyindeki kişilere uygulanabilmektedir. Ölçeği oluşturan maddelerin tümü olumlu yönde olduğu için 1'den 5'e doğru puanlanmaktadır (Avşaroğlu ve ark., 2005:115-129).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde anket formunda yer alan ifadeler ile ilgili olarak araştırma örnekleminde toplanan verilerin, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve t-testi, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri analizlerine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

3.1 Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı

Çalışmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımı aşağıda tablo 3.1’de verildiği gibidir.

Tablo 3.1: Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre dağılımı (n=251).

ÖZELLİKLER	N	%
YAŞ GRUPLARI		
≤29	57	22.7
30-39	134	53.4
40-49	55	21.9
50≥	5	2.0
MEDENİ DURUM		
Evli	156	62.2
Bekar	95	37.8
ÇOCUK SAYISI		
Yok	107	42.6
1	72	28.7
2≥	72	28.7
EĞİTİM DURUMU		
Önlisans	28	11.2
Lisans	182	72.5
Yüksek Lisans ve Doktora	41	16.3
TOPLAM	251	100.0

Hemşirelerin %22.7'sinin (n:57) 29 yaş ve altında, %53.4'ünün (n:134) 30-39 yaş grubunda,%21.9'unun (n:55) 40-49 yaş grubunda ve %2.0'sinin (n:5) 50 yaş ve üstü yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde yaşlarının 22-55 arasında değişmekte olup, ortalama yaş grubu (34.52)'dir.

Hemşirelerin medeni durumları incelendiğinde %62.2'sinin (n:156) evli, %37.8'inin (n:95) bekar olduğu saptanmıştır.

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %42.6'sının (n: 107) çocuk sahibi olmadığı, %28.7'sinin (n:72) 1 çocuğu olduğu, %28.7'sinin (n:72) ise 2 ve daha fazla çocuğu olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %11.2'sinin (n:28) önlisans, %72.5'inin (n:182) lisans ve %16.3'ünün (n:41) ise yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu bulunmuştur.

3.2 Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı

Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2: Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı.

ÖZELLİKLER	n	%
HAFTA SONU İZİN KULLANMA		
İzin kullanmayan	4	1.6
1-3 hafta sonu izinli	205	81.7
Tüm hafta sonları izinli	42	16.7
HEM. BAKTIKLARI HASTA SAYISI		
0	34	13.5
1-10	71	28.3
11-30	117	46.6
31 \geq	29	11.6
BAŞKA KLİNİKLERE DESTEĞE GİTME		
Evet	5	2
Hayır	246	98
ÇALIŞMA YILI		
0-5	45	17.9
6-10	39	14.5
11-15	50	19.9
16 \geq	117	46.6
POZİSYON		
Sorumlu hemşire	14	5.6
Klinik hemşiresi	174	69.3
Diğer	63	25.1
KADRO DURUMU		
Devlet Memuru	251	100
NÖBET TUTMA DURUMU		
Evet	209	83.3
Hayır	40	15.9
Diğer	2	0.8
NÖBET SAYISI		
0	36	14.3
1-4	126	50.2
5-8	51	20.3
9 \geq	38	15.1
TOPLAM	251	100.0

Hemşirelerin pozisyon durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %5.6'sı (n:14) sorumlu hemşire, %69.3'ü (n:174) klinik hemşiresi, %63'ü (n:63) diğer (Yoğun bakım, Ameliyathane, Laboratuvar ve Poliklinik) bölüm hemşiresi olarak çalıştıkları görülmektedir.

Hemşirelerin sosyal güvencelerine göre dağılımları incelendiğinde %99.6'sının (n:250) devlet memuru olduğu, %0.04'ünün (n:1) sözleşmeli memur olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin mesleki deneyim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %17.9'u (n:45) 5 yıldan az, %14.5'i (n:39) 6-10 yıl, %19.9'u (n:50) 11-15 ve %46.6'sı (n:117) 16 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür. Hemşirelerin mesleki deneyim yılı ortalamasının (14.21) olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin nöbet tutma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %83.3'ünün (n:209) nöbet tutmakta olduğu, %15.9'unun (n:40) nöbet tutmadığı, %0.8'inin (n:2) ise diğer gruba (icap nöbeti) girdiği saptanmıştır.

Hemşirelerin nöbet sayısı dağılımları incelendiğinde %14.3'ünün (n:36) nöbetinin olmadığı, %50.2'sinin (n:126) 1-4 adet nöbet tuttuğu, %20.3'ünün (n:51) 5-8 adet nöbet tuttuğu ve %15.1'inin (n:38) 9 adet ve üzeri nöbet tuttuğu görülmektedir.

Hemşirelerin hafta sonu izin kullanma durumları incelendiğinde %1.6'sı (n: 4) hiç izin kullanmıyor, %81.7'si (n:205) 1-3 hafta sonu izin kullanıyor ve %16.7'si (n:42) tüm hafta sonları izin kullanıyor olduğu tespit edilmiştir.

Hemşirelerin baktıkları hasta sayısına göre durumları incelendiğinde %13.5'inin (n:34) hiç hasta bakmadığı, %28.3'ünün (n:71) 1-10 hasta baktığı, %46.6'sının (n:117) 11-30 hasta baktığı, %11.6'sının ise (n:29) 31 ve üzeri sayıda hasta baktığı saptanmıştır.

Hemşirelerin başka kliniklere destek amaçlı gönderilme durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %2'si (n:5) başka kliniklere destek amaçlı gönderilirken %98'inin (n:246) ise gönderilmediği saptanmıştır.

3.3 İş Doymu Ölçeği İle İlgili Bulgular

Bu bölümde hemşirelerin iş doymu puan ortalamaları, hemşirelerin iş doyumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelenmiştir. Bu incelemenin sonuçları tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3: Hemşirelerin iş doyumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımları.

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	Beni hiç tatmin etmez		Beni yeterince tatmin etmez		Kararsızım		Beni oldukça tatmin eder		Beni çok tatmin eder	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	39	15.5	63	25.1	65	25.9	70	27.9	14	5.6
2. Aldığım maaş ve terfilerin miktarı	83	33.1	113	45.0	26	10.4	26	10.4	3	1.2
3. İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkanları	43	17.1	87	34.7	62	24.7	54	21.5	5	2.0
4. İşimde birlikte çalıştığım etkileştığım ve konuştuğum kişiler	15	6.0	36	14.3	51	20.3	126	50.2	23	9.2
5. Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve kaygı derecesi	29	11.6	41	16.3	72	28.7	93	37.1	16	6.4
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	38	15.1	60	23.9	68	27.1	71	28.3	14	5.6
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	11	4.4	22	8.8	53	21.1	139	55.4	26	10.4
8. Sorumludan gördüğüm destek ve rehberlik	14	5.6	40	15.9	70	27.9	103	41.0	24	9.6
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	98	39.0	82	32.7	33	13.1	32	12.7	6	2.4
10. İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı	31	12.4	75	29.9	83	33.1	58	23.1	4	1.6
11. İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence	49	19.5	61	24.3	69	27.5	64	25.5	8	3.2
12. İş yerimdekilere yardım etme fırsatı	14	5.6	21	8.4	50	19.9	147	58.6	19	7.6
13. İş yerimdeki yarışma(mücadele)fırsatı	39	15.5	47	18.7	115	45.8	44	17.5	6	2.4
14. İş yerimdeki yönetimin tutumu	45	17.9	59	23.5	65	25.9	68	27.1	14	5.6

Aldığım maaş ve terfilerin miktarı sorusuna %33.1'i beni hiç tatmin etmez, %45'i beni yeterince tatmin etmez, %10.4'ü kararsızım, %10.4'ü beni oldukça tatmin eder ve %1.2'si beni çok tatmin eder olarak cevap vermiş ve en düşük iş doyumunu puanı alan soru olduğu görülmüştür.

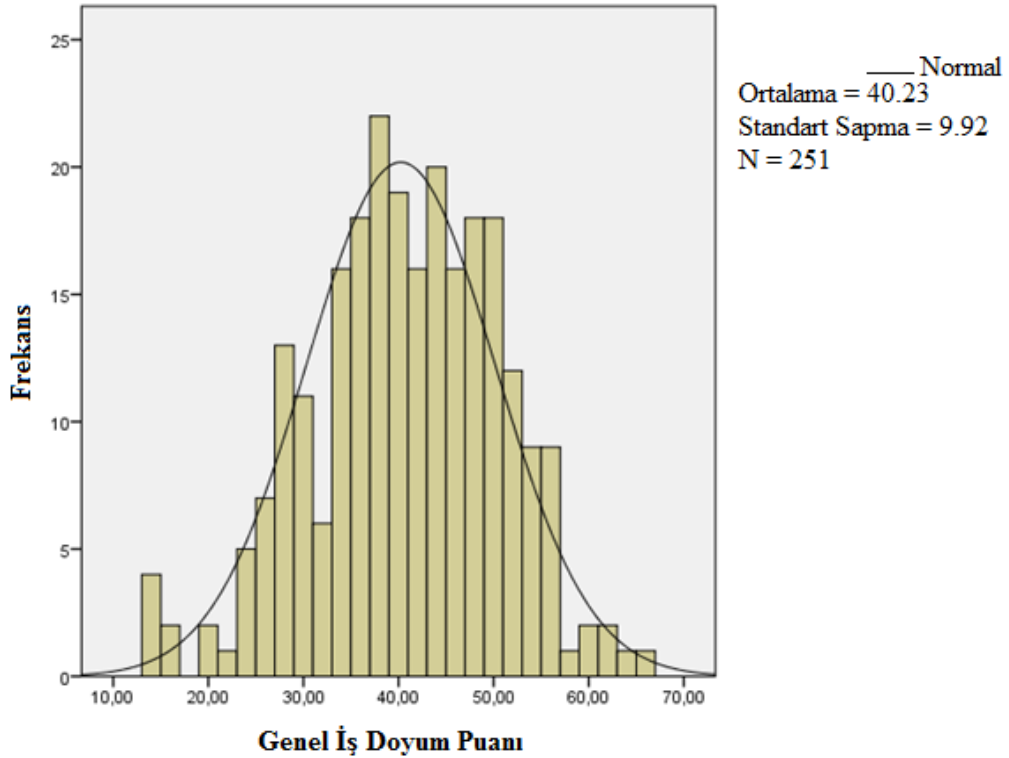
İş yerimdekilere yardım etme fırsatı sorusu ise iş doyumunu puanı en yüksek çıkmış ve %15.5'i beni hiç tatmin etmez, %18.7'si beni yeterince tatmin etmez, %45.8'i kararsızım, %17.5'i beni oldukça tatmin eder ve %5.6'sı beni çok tatmin eder olarak bulunmuştur.

Tablo 3.4: Hemşirelerin genel iş doyumu puan dağılımı.

	n	Ortalama±SS	Minimum	Maksimum
İş Doyum Ölçeği	251	40.23±9.92	14	65

Tablo 3.4'te de görüldüğü gibi hemşirelerin genel iş doyumu puan ortalaması (40.23) tür. Oldham ve Hackman'ın iş doyum ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14'dür. Ölçekten alınan puanların 53-70 arasında olması iş doyumunun en yüksek düzeyde olduğunu, puanların 33-53 arasında olması iş doyumunun orta düzeyde olduğunu ve puanların 14-32 arasında olması ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir (Avşaroğlu ve ark. 2005:115-129). Bu bilgilere dayanarak araştırmamızdan elde ettiğimiz sonucun orta düzeyde bulunduğu söylenebilir.

Hemşirelerin genel iş doyumu puan dağılımı şekil 3.1'te grafik olarak verilmiştir.



Şekil 3.1. Hemşirelerin iş doyumu puan dağılımı.

3.4 İş Doyumunu ile Hemşirelerin Kişisel Özelliklerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde hemşirelerin kişisel özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamalarının istatistiksel olarak karşılaştırılması ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Tablo 3.5'te hemşirelerin kişisel özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamaları ve test anlamlılık düzeyleri görülmektedir.

Tablo 3.5: Hemşirelerin kişisel özellikleri ile iş doyumunu puanlarının karşılaştırması.¹

ÖZELLİKLER	n	İŞ DOYUMU ORTALAMASI± SS	TEST/ANLAMLILIK
Yaş Grupları			
≤29	57	43.75±10.20	K-W / p 17.43 / ,001
30-39	134	37.88±9.94	
40-49	55	41.90±8.23	
50 ≥	5	44.40±8.38	
Medeni Durum			
Evli	156	40.23±9.49	M-W / p 7379.5 / ,956
Bekar	95	10.63±10.63	
Çocuk Sahibi Olma Durumu			
Yok	107	39.94±10.64	K-W / p ,603 / ,740
1	72	40.90±9.09	
2≥	72	39.98±9.69	
Eğitim Durumu			
Önlisans	28	41.00±8.21	K-W / p ,348 / ,555
Lisans	182	39.77±10.00	
Yüksek Lisans ve Doktora	41	41.73±10.64	

25 yaş ve altı yaş grubunda olan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları (43.75) tir. 26 ve 29 yaş grubunda olan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları (37.88) olduğu saptanmıştır. 30 ve 34 yaş grubunda olan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları (41.90), 35 ve üzeri yaş grubuna sahip hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları ise (44.40) olarak bulunmuştur. Yapılan istatistiksel değerlendirme sonucunda *yaş gruplarına göre iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir fark görülmüştür (p<0,01)*.

Hemşirelerin medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları ve eğitim durumları ile iş doyumunu puan ortalaması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05).

¹ p* < 0.05 anlamlı, p** < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p*** < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı

3.5. İş Doyumunu ile Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde hemşirelerin mesleğe dair özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamaları istatistiksel olarak karşılaştırılmıştır. Hemşirelerin mesleğe dair özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamaları tablo 3.6'da görüldüğü gibidir.

Tablo 3.6: Hemşirelerin mesleki özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamalarının karşılaştırılması.²

ÖZELLİKLER	n	İŞ DOYUMU ORTALAMASI±SS	TEST/ANLAMLILIK
Hafta Sonu İzin Kullanma			
İzin kullanmayan	4	41.75±16.39	K-W / p
1-3 hafta sonu izinli	205	39.70±9.98	3,36 / ,186
Tüm hafta sonları izinli	42	42.66±8.73	
Hemşirelerin Baktıkları Hasta Sayısı			
0	34	43.23±8.88	K-W / p
1-10	71	42.22±9.45	7.89 / ,048
11-30	117	38.69±10.01	
31≥	29	38.03±10.50	
Başka Kliniklere Desteğe Gitme			
Evet	5	33.00±17.56	M-W / p
Hayır	246	40.37±9.71	376.5 / ,138
Çalışma Yılı			
0-5	45	44.62±11.36	K-W / p
6-10	39	37.58±9.74	16.5 / ,001
11-15	50	37.26±10.41	
16≥	117	40.69±8.50	
Pozisyon			
Sorumlu hemşire	14	48.00±7.66	K-W / p
Klinik hemşiresi	174	38.70±10.00	7.66 / ,000
Diğer	63	42.71±8.88	
Nöbet Tutma Durumu			
Evet	209	39.55±10.13	M-W / p
Hayır	40	43.55±8.21	130.0 / ,027
Diğer	2	45.00±0.00	
Nöbet Sayısı			
0	36	43.50±8.41	K-W / p
1-4	126	40.93±9.28	9.16 / ,027
5-8	51	37.15±10.48	
9≥	38	38.92±11.45	

Hasta bakmayan hemşirelerde iş doyumunu puan ortalaması (43.23), 1-10 hasta bakan hemşirelerde iş doyumunu puan ortalaması (42.22), 11-30 hasta bakan

² p* < 0.05 anlamlı, p** < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p*** < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı

hemşirelerde iş doyumu puan ortalaması (38.69), 31 ve üzeri hasta bakan hemşirelerde ise iş doyumu puan ortalaması (38.03) olarak saptanmıştır. *Hemşirelerin baktıkları hasta sayısı ile iş doyumu puan ortalaması arasında anlamlı bir fark görülmüştür ($p<0.05$).*

Hemşirelerin çalışma yılı ile iş doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde 5 yıl ve daha az çalışan hemşirelerde iş doyumu puan ortalaması (44.62), 6-10 yıl arasında çalışan hemşirelerde iş doyumu puan ortalaması (37.58), 11-15 yıl arasında çalışan hemşirelerde iş doyumu puan ortalaması (37.26) ve 16 yıl ve daha fazla çalışan hemşirelerde iş doyumu puan ortalaması (40.69) çıkmıştır. *Hemşirelerin çalışma yılı ile iş doyumu puan ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0.001$).*

Hemşirelerin pozisyonları ile iş doyumları arasındaki istatistiksel ilişki incelendiğinde sorumlu hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının (48.00), klinik hemşirelerinin iş doyumu puan ortalamalarının (38.70), diğer (yoğun bakım, ameliyathane, poliklinik, laboratuvar) hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının ise (42.71) olduğu tespit edilmiştir. *Hemşirelerin çalıştıkları işyerindeki pozisyonları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.001$).*

Hemşirelerin nöbet tutma durumları ile iş doyumu puan ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı fark olduğu görülmektedir ($p<0.02$). Nöbet tutan hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (39.5), nöbet tutmayanların puan ortalaması ise (43.5) çıkmıştır.

Hemşirelerin nöbet sayısı ile iş doyumu puan ortalamalarının karşılaştırılması arasındaki istatistiksel ilişki incelendiğinde nöbet tutmayan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (43.50), 1-4 nöbet tutan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (40.93), 5-8 nöbet tutan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (37.15), 9 ve daha fazla nöbet tutan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları ise (38.92) bulunmuştur. *Hemşirelerin tuttukları nöbet sayısı ile iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$).* Nöbet sayısının azlığı iş doyumu ortalamasını yükseltmiştir ve bu yükseklik istatistiki açıdan anlamlı düzeydedir.

Hemşirelerin hafta sonu izin kullanma ve başka kliniklere desteğe gitme durumları ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0.05$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Hemşirelerde iş doyumunu ve bunu etkileyen faktörleri araştırmak için yapılan bu çalışma Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hastanesinde çalışan 251 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular daha önce yapılmış araştırmalardaki bilgilerin ışığında tartışılmıştır.

Araştırma tamamlandıktan sonra g power versiyon 3, 1, 7 power analizleri yapılmış, yapılan karşılaştırmalar için başka kliniğe desteğe gitme hariç bütün karşılaştırmalarda istatistik güç 0,8'in üzerinde hesaplanmış, örnek büyüklüğünün bu karşılaştırmalar için uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan 251 hemşirenin yaşları 22-55 arasında değişmekte olup yaş ortalaması (34.52)'dir. Hemşirelerin %22.7'si 29 yaş altı grubunda, %53.4'ü 30-39 yaş grubunda, %21.9'u 40-49 yaş grubunda ve %2'si 50 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu sonuç popülasyon ağırlığının 30-39 yaş grubu hemşirelerden oluştuğunu göstermektedir.

Derin'in 2007 yılında yaptığı çalışmasında hemşirelerin büyük çoğunluğunun 21-40 yaş grubunda olduğu görülmekteyken Karakışla'nın 2012'de yaptığı araştırmada hemşirelerin 25 yaş ve altı grupta olduğu görülmüştür. Öztürk'ün 2010'daki araştırmasında ise çoğunluk %30.3'lük dilimle 30-35 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Okray Kocabıyık ve Çakıcı'nın çalışmasında araştırmaya katılanların yaş aralığı 19-58 arasında olup yaş ortalaması (35.69)'dur. Birgili, Salış ve Özdemir'in çalışmasında tanıtıcı özellikler incelendiğinde %30.6'sının 33-38 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Saygılı'nın çalışmasında katılımcıların büyük bir bölümünün bu çalışmada olduğu gibi 30-39 yaş grubunda olduğu görülmüştür.

Çalışmamızda hemşirelerin medeni durumları incelendiğinde çoğunluğu (40.23)'lük ortalama ile evlilerin oluşturduğu, bekarların ise (10.63)'lük ortalama ile azınlığı oluşturduğu saptanmıştır.

Uzun'un çalışmasında da %53.8'lik dilimle evlilerin çoğunluğu temsil ettiği görülmektedir. Yavuzylmaz ve ark.nın çalışmalarında ise evliler %90.3 ile çoğunluğu oluşturmaktadır.

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre baktığımızda çocuğu olmayanların ortalaması (39.94), 1 çocuğu olanların ortalaması (40.90) ve 2 ile daha fazla çocuğu olanların ortalaması ise (39.98)'dir.

Öztürk'ün 2010'da yaptığı araştırmasına katılanların %39.7'sinin çocuğunun olmadığı, %27.4'ünün 1, %32.8'inin ise 2 ve daha fazla çocuğu olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda çocuğu olan bireylerin iş doyumunun daha fazla olduğu saptanmıştır (Çimen, 2000).

Hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde %11.2'sinin (n:28) ön lisans, %72.5'inin (n:182) lisans ve %16.3'ünün (n:41) yüksek lisans ve doktora olduğu görülmüştür. Bizim çalışmamızda araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunu lisans mezunları oluşturmaktadır (Tablo 3.5).

Uzun'un 2010 yılındaki çalışmasında, hemşirelerin eğitim durumlarına göre dağılımlarında sağlık meslek lisesi mezunu %13.5, ön lisans mezunu %28.9, lisans mezunu %52.7 ve lisansüstü eğitimini tamamlayan %4.9 hemşire olduğu belirlenmiştir. Polat'ın 2008'de yaptığı araştırmasında hemşirelerin eğitim bakımından dağılımı incelendiğinde %60.6'sının lisans mezunu olduğu görülmüştür. Bu çalışma ile uyumludur.

Hemşirelerin pozisyon durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %5.6'sı (n:14) sorumlu hemşire, %69.3'ü (n:174) klinik hemşiresi, %63'ü (n:63) diğer (Yoğun bakım, Ameliyathane, Labaratuvar ve Poliklinik) bölüm hemşiresi olarak çalıştıkları görülmektedir.

Öztürk'ün 2010 yılında hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında %8.1'i sorumlu hemşire, %61.3'ü klinik hemşiresi, %30.6'i diğer grup hemşireler oluşturmaktadır. Karakışla'nın araştırmasında eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin %87.2'sinin klinik hemşiresi, %18.2'sinin özel dal hemşiresi; özel hastanede çalışan hemşirelerin %80.4'ünün servis hemşiresi, %19.6'sının özel dal hemşiresi olarak çalıştığı görülmüştür.

Hemşirelerin mesleki deneyim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %17.9'u (n:45) 5 yıldan az, %14.5'i (n:39) 6-10 yıl, %19.9'u (n:50) 11-15 ve

%46.6'sı (n:117) 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür. Hemşirelerin mesleki deneyim yılı ortalamasının (14.21) olduğu görülmüştür.

Öztürk'ün 2010 yılındaki çalışmasını incelediğimizde hemşirelerin %6.5'i 1 yıldan az, %26.4'ü 1-5 yıl, %20.9'u 6-10 yıl, %20.5'i 11-15 yıl, %25.7'si 16 ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğunu görmekteyiz. Yalnız'ın 2010'da ebe hemşirelerle ilgili yaptığı araştırmada ebe hemşirelerin mesleki deneyim ortalaması (18.52) yıldır ve büyük bir kısmının (%39.5) 16-20 yıldır çalıştığı tespit edilmiştir.

Hemşirelerin nöbet tutma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %83.3'ünün (n:209) nöbet tutmakta olduğu, %15.9'unun (n:40) nöbet tutmadığı, %0.8'inin (n:2) ise diğer gruba (icap nöbeti) girdiği saptanmıştır.

Güneş'in 2007 yılında hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada; hemşirelerin %74.7'sinin nöbet tuttuğu, %25.3'ünün ise nöbet tutmadığı görülmüştür.

Hemşirelerin nöbet sayısı dağılımları incelendiğinde %14.3'ünün (n:36) nöbetinin olmadığı, %50.2'sinin (n:126) 1-4 adet nöbet tuttuğu, %20.3'ünün (n:51) 5-8 adet nöbet tuttuğu ve %15.1'inin (n:38) 9 adet ve üzeri nöbet tuttuğu görülmüştür.

Kaya 2009 yılındaki çalışmasında ebe hemşirelerin %32.1'inin nöbetinin olmadığı, %22.3'ünün 1 adet, %9.3'ünün 2-4 adet, %32.6'sının 5-8 adet ve %3.6'sının 9-10 adet nöbet tuttuğu tespit edilmiştir. Güneş'in çalışmasında ise %25.3'ü nöbet tutmamakta, %14.5'i 1-4, %28'i 5-8, %32.2'si 9 ve üzeri nöbet tutmaktadır.

Hemşirelerin hafta sonu izin kullanma durumları incelendiğinde %1.6'sı (n: 4) hiç izin kullanmıyor, %81.7'si (n:205) 1-3 hafta sonu izin kullanıyor ve %16.7'ı (n:42) tüm hafta sonları izin kullanıyor olduğu tespit edilmiştir.

Piyal ve ark.nın SSK sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; hafta sonu nöbet tutmayanlar %22.4, hafta sonu az sayıda nöbet tutanlar %44.8, hafta sonu sık nöbet tutanlar %32.8 bulunmuştur. Güneş'in çalışmasında hemşirelerin büyük çoğunluğunun (%56.3) ayda bir hafta sonu nöbet tuttuğu tespit edilmiştir.

Hemşirelerin baktıkları hasta sayısına göre durumları incelendiğinde %13.5'inin (n: 34) hiç hasta bakmadığı, %28.3'ünün (n: 71) 1-10 hasta baktığı, %46.6'sının (n:117) 11-30 hasta baktığı, %11.6'sının ise (n: 29) 31 ve üzeri sayıda hasta baktığı saptanmıştır.

Kaya'nın 2009 yılında ebe hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında %21.8'i hiç hasta bakmıyor iken, %43'ü 1-10, %25.4'ü 11-50, %8.8'i 51-100 ve %1'i 101-200 hasta bakmaktadır.

Hemşirelerin başka kliniklere destek amaçlı gönderilme durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %2'si (n:5) başka kliniklere destek amaçlı gönderilirken %98'inin (n:246) ise gönderilmediği saptanmıştır.

Derin'in çalışmasında hemşirelerin başka kliniklere destek amaçlı gitme durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %83.8'inin başka kliniklere desteğe gittiği, %16.2'sinin ise gitmediği tespit edilmiştir.

Yaptığımız çalışmada hemşirelerin genel iş doyumunu düzeyleri incelendiğinde iş doyumunu puan ortalamalarının (40.23) olduğu belirlenmiştir. Bulduğumuz iş doyumunu puanının hemşirelerin işlerinden yüksek ya da düşük doyumlu olduğunu göstermeyen bir değer olup, *orta düzeyde bir doyuma sahip olduklarını göstermektedir*. Buna düşük profesyonel statü, hasta bakımında yeterli söz hakkının olmamasının neden olduğu düşünülmektedir. En önemli sağlık insan gücünü oluşturan hemşirelik mesleğinin, insan hayatını konu alması, uzun süreli ve dikkatli çalışmayı gerektirmesinden dolayı iş doyumunu son derece önemlidir.

İş yerindekilere yardım etme fırsatı boyutunda hemşirelerin en yüksek iş doyumuna sahip oldukları, aldığı maaş ve terfilerin miktarı ile en düşük iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. Hemşirelik mesleğinin özünde şefkat ve insanlara yardım etme duygusu olmasından dolayı doyum oranının yüksek olduğu düşünülmektedir. Mavili Aktaş ve Aktaş'ın çalışmasında olduğu gibi, bu çalışmada da çalışanların işe karşı tutumlarını aldıkları ücretin belirlediği gözlemlenmiştir. Çalışma koşullarına göre ücretin tatminkar bulunmaması doyumsuzluğa sebep olmaktadır.

Araştırmamızda bulduğumuz sonuçlara göre hemşirelerin orta düzeyde iş doyumuna sahip olmaları açısından hemşirelerin genel iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlenen Uzun'un çalışması ile benzerlik göstermektedir. Karakışla'nın 2012'de hemşirelerin iş doyumuna yönelik yaptığı çalışmada da hemşirelerin genel iş doyumunu orta düzeyde bulunmuştur. Bizim çalışmamızla uyumlu olduğu görülmektedir.

Çalışanların yaşları ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde fark olup olmadığını anlamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

kullanılmış ve elde edilen *sonuçlar anlamlı bulunmuştur* (F:8.95; P=0,00<0,05). Kruskall-Wallis testi ve Mann-Whitney testi ile ikişerli karşılaştırma yapılmış; 20-29 yaş grubunda iş doyumunu yüksek, 30-39 yaş grubunda iş doyumunu düşük, 40-49 yaş grubu ile 50 ve üzeri yaş grubu hemşirelerde iş doyumunu yüksek bulunmuştur (P=0,001<0,05). İş doyumunun genç çalışanlarda yüksek olma sebebi işe yeni başlamaları, mesleği ilgi çekici bulmaları iken, iş doyumunun 30-39 yaş grubunda düşmeye başlaması ise işle ilgili beklentilerin düşmesi, iş yükünün ağır olması, düşük gelir ve statüden kaynaklanmaktadır. İleri yaşlarda iş ortamında sorunlarla başa çıkma stratejileri geliştirmeyi öğrenme, görevi benimseme, başka meslek alternatiflerinin azalması, yaşla birlikte iş tecrübesi ve mesleğe bağlılığın artması iş doyumunun tekrar yükselmeye başlamasını sağlamaktadır.

Yalnız'ın ebe hemşirelerle yaptığı çalışmada yaş grupları ile iş doyumunu ortalamalarını karşılaştırmak amacıyla yaptığı istatistiksel analizde de çalışmamıza paralel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Özaltın'ın Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan doktor ve hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında; doktorlarda yaş ilerledikçe iş doyum düzeyinin arttığı, hemşirelerde orta yaş grubunun en düşük doyum düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Çalışmamızda da benzer şekilde 30-39 yaş grubu hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğu görülmektedir.

Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişki t test yöntemiyle incelenmiş ve istatistiksel olarak fark anlamlı çıkmamıştır (P=1>0,05). Araştırmanın sonuçları medeni durumla iş doyumunun istatistiksel bakımdan ilişkisinin olmadığını göstermektedir.

Erol ve ark. yaptıkları araştırmalarında medeni durum ve iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığını tespit etmişlerdir. Sezgin'in çalışmasında da bu çalışmaya paralel olarak medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Sünter ve ark.larının çalışmasında bizim çalışmamızdan farklı olarak evlilerin iş doyumunun bekarlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Çocuk sayısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı Kruskall-Wallis testi ile saptanmıştır (P=0,740>0,05)'tır. Çalışmamızda çocuğu olan hemşirelerin iş doyumunun düşük olmamasının sebebinin çalışma arkadaşlarının desteğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çocuk bireysel doyumunu yükselten bir unsurdur. Bu yüksekliğin iş doyumuna da yansması söz konusu olabilir.

Derin'in çalışmasında çocuk sahibi olma değişkeninin iş doyumu puanı ile arasında anlamlı bir fark olduğu ve çocuk sayısı arttıkça iş doyum puanının arttığı görülmüştür. Sezgin'in çalışmasında çocuk sahibi olma değişkenine ilişkin araştırma sonuçlarına göre iş doyumu ve tükenmişlik puanlarına bakıldığında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Hemşirelerde eğitim durumu ile iş doyumlarını arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmış ve elde edilen sonuçlar anlamlı bulunmamıştır (F:0.74;P=0,475>0,05). Kruskal-Wallis testi ile tekrar incelenmiş ve aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (P=0,555>0,05) olarak saptanmıştır. Bu sonuç Bilgiç'in araştırma sonucuna göre eğitimin Türkiye'de çalışanların iş doyumuna etkisi olmadığı yönündeki bulgusunu desteklemektedir.

Beyazsaçlı'nın 2010'da Kıbrıs devlet hastanelerindeki hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında bizim çalışmamızla paralel doğrultuda olarak hemşirelerin eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Birgili'nin sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında eğitim durumu ile iş doyumu puanı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Hafta sonu izin kullanmanın iş doyumuyla ilişkisine bakıldığında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (P=0,186>0,05). Hafta sonu izin kullanma ile hemşirelerin iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmaması hafta sonu kullanılan iznin iş doyumuna üzerine etkili olmadığını göstermektedir.

Piyal ve ark. Ankara Hastanesi'nde çalışan sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmasında hafta sonu sık çalışanlarda iş doyum puan ortalamasında araştırma grubunun ortalama puanından belirgin biçimde düşüktür. Durmuş ve Günay'ın Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler isimli çalışmasında hafta sonu çalışan hemşirelerde, genel iş doyum puanı hafta sonu çalışmayan hemşirelere göre oldukça düşük bulunmuştur.

Hemşirelerin baktıkları hasta sayısı Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Hasta bakmayan hemşirelerde iş doyum puan ortalaması (43.23), 1-10 hasta bakan hemşirelerde iş doyum puan ortalaması (42.22), 11-30 hasta bakan hemşirelerin iş doyum puan ortalaması (38.69) ve 31 ile daha fazla hasta bakan hemşirelerin iş doyum puan ortalaması ise (38.03) bulunmuştur. *Bir günde bakılan hasta sayısının iş doyumuna ile ilişkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (P=0,048<0.05)*

bulunmuştur. Hasta sayısı arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Bu durumun zaman baskısı, hasta bakım ortamlarının strese sebep olması ve aşırı iş yükünden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kaya'nın ebe hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında ebe hemşirelerin baktıkları hasta sayısı ile iş doyumunu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Aralıksız ölçülen iki bağımsız grup arasındaki farklılıkların testi için uygulanan Mann-whitney testi ile hemşirelerin başka kliniklere desteğe gitme durumlarının iş doyumunu ile ilişkisi incelenmiş ve anlamlı bulunmamıştır ($P=0,138>0.05$). Bu durum başka kliniklere desteğe gidilmesi gerektiği fikrinin benimsenmiş olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Güneş'in hemşirelerle ilgili yapmış olduğu çalışmada; hemşirelerin çalıştıkları birim dışında başka birimlere desteğe gitme durumları ile iş doyumunu puanı karşılaştırıldığında aralarında bizim çalışmamızda olduğu gibi istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır. Derin'in çalışmasında ise bizim çalışmamızdan farklı olarak başka birimlere desteğe gitmeyenlerin gidenlere göre iş doyumunu daha fazla bulunmuştur.

Hemşirelerin çalışma yılı ile iş doyumları arasındaki ilişki Kruskal-Wallis testi ile incelemiştir. 0-5 yıl arasında görev yapan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması (44.62) çıkmıştır. 6-10 yıldır görev yapan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması (37.58) olarak tespit edilmiştir. 11-15 yıldır görev yapan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması (37.26) ve 16 yıl ile üzerinde görev yapan hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması ise (40.69) bulunmuştur. *Çalışma yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir* ($P=0,001<0,05$). İşe yeni başlayan hemşireler ile 16 yıl ve üzeri görev yapan hemşirelerde iş doyumunun daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun 0-5 yıllık hemşirelerde işe yeni başlamanın heyecanı, işin kişiye ilginç ve çekici gelmesinden kaynaklandığı, 16 yıl ve üzerinde olan hemşirelerde ise işinde kıdemli olma, tecrübeli olma, zorluklarla başa çıkmada daha deneyimli olma ve emekliliğin yakın olmadan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yalnız'ın ebe hemşireler üzerine yaptığı çalışmasında ebelerin mesleki çalışma süreleri ile iş doyumları karşılaştırılmış ve ebelerin çalışma süresi arttıkça iş doyumlarının arttığı saptanmıştır. Özaltın'ın tabipler ve hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada; hemşirelerde hizmet süresi 6-10 yıl olanların iş doyumunu düzeyi diğer

gruptakilere göre düşük bulunmuştur. Soyer'in çalışmasında ise bizim çalışmamızın aksi yönde olarak hizmet yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Hemşirelerin pozisyon durumları ile iş doyumları arasındaki ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve anlamlı bulunmuştur (F:8.84; P=0,00<0,05). Kruskal-Wallis testiyle de çalışılmış, sorumlu hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması (48.00), klinik hemşirelerinin iş doyumunu puan ortalaması (38.70) ve diğer(ameliyathane, poliklinik, laboratuvar) hemşirelerin iş doyumunu ortalaması (42.71) çıkmıştır (P=0,000<0,05). Ayrıca Post Hoc testi ile çoklu karşılaştırma yapılmıştır. Sorumlu hemşirelerle klinik hemşirelerinin karşılaştırılması sonucu (P=0,02<0,05) anlamlı çıkmıştır. Sorumlu hemşire ile diğer hemşirelerin karşılaştırılması sonucu (P=0,193>0,05) çıkmış ve anlamlıya yakın bulunmuştur. Klinik hemşireleri ile sorumlu hemşirelerin karşılaştırılması sonucu (P=0,02<0,05) anlamlı bulunmuştur. Klinik hemşireleri ile diğer gruptaki hemşirelerin karşılaştırmaları sonucunda ise istatistiksel olarak aralarındaki fark anlamlı bulunmuştur (P=0,015<0,05). İş doyumunu en düşük olan grubun klinik hemşireleri ve iş doyumunu en yüksek grubun ise sorumlu hemşireler olduğu görülmüştür. Hemşirelik mesleğinde ilerleme olanağının kısıtlı olması, yönetici ve sorumlu hemşirelerin; yönetici konumda olmaları ve çevre üzerindeki olumlu etkilerinden dolayı iş doyumunu artırdığı sonucuna varılmıştır.

Derin'in çalışmasında sorumlu hemşirelerinin klinik hemşirelerinden daha fazla iş doyumunu puanı aldığı görülmektedir. Yıldırım ve ark.nın çalışmasında da sorumlu hemşirelerin iş doyumunu puanı direkt hasta bakan staf hemşirelerin iş doyumundan yüksek çıkmıştır.

Nöbet durumunun iş doyumunu ile ilişkisi araştırıldığında *nöbet tutma durumu ile iş doyumunu puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır.* Nöbet tutmayan hemşirelerin iş doyumlarının nöbet tutan hemşirelerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. T-test ve Mann-Whitney testi sonucu, nöbet tutanların iş doyumunu puan ortalaması (39.55), nöbet tutmayanların iş doyumunu puan ortalaması (43.55) ve icap nöbeti tutanların iş doyumunu puan ortalaması ise (45.00) bulunmuştur. (P=0,02<0,05). Bu durumun gece çalışma ortamının bireyin fiziki, psikolojik ve sosyal durumunu negatif yönde etkilemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Güneş'in hemşireler üzerinde yaptığı araştırmasında nöbet tutmayan hemşirelerin toplam iş doyumu puanı nöbet tutan hemşirelere göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Nöbet sayısının iş doyumu ile ilişkisi Kruskal-Wallis testi ile incelenmiştir. Nöbet tutmayanların iş doyumu puan ortalaması (43.50), 1-4 nöbet tutanların iş doyumu puan ortalaması (40.93), 5-8 nöbet tutanların iş doyumu puan ortalaması (37.15), 9 ve üzeri nöbet tutanların iş doyumu puan ortalaması (38.92) bulunmuştur. ($P=0,027<0,05$). *Nöbet sayısının iş doyumu puanı ile aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.* Nöbet sayısı arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmektedir. Hemşirelerin çalışma koşullarının ağır olması, iş yükünün fazlalığı ve bunlara ilave olarak özellikle evli ve çocuğu olan hemşirelerde aile yaşantısını aksattığı için nöbet sayısının artması iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır.

Güneş'in çalışmasında hemşirelerin tuttıkları nöbet sayısı ile iş doyumu puanı arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Kaya'nın çalışmasında da tutulan nöbet sayısı ile iş doyumu puanı arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan 251 hemşirenin yaşları 22-55 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması (34.52)'dür. Hemşirelerin %62.2'sinin evli, %57.4'nün çocuk sahibi olduğu, %72.5'inin lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (40.23) bulunmuştur. İş yerindekilere yardım etme fırsatı hemşirelerin iş doyumunu yükseltirken, aldığı maaş ve terfilerin miktarının iş doyumsuzluğuna sebep olduğu görülmektedir.

Örneklem büyüklüğünün genelleme yapmaya imkan veremeyecek kadar küçük olması, tüm Askeri Sağlık Sistemini kapsamaması bu araştırmanın en büyük sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Araştırmamız sonucunda ortaya çıkan sonuç; hemşirelerin iş doyumlarının genel olarak sistemi etkileyecek kadar düşük bulunmamıştır. Sonuç olarak hemşirelerin iş doyum oranlarının düşmesini engellemek ve yükselmesini sağlamak amacıyla çalışmalar yapılması gerektiği ortadadır.

Bu oranın artırılması amacıyla araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. Hemşirelerin yoğun çalışma şartları yeniden düzenlenmelidir.
2. ABD ve Avustralya dahil birçok ülke minimum hasta/hemşire oranlarına yönelerek, güvenli bir personel politikası belirleyerek hemşire memnuniyetini ve hasta bakımını en üst seviyelere taşımayı hedeflemektedir. Bu uygulamanın ülkemizdeki hastanelerde de hayata geçirilmesi hemşirelerde iş doyumunu artırmaya yardımcı olacaktır.
3. Kendi çalışma sahasında bağımsız ve sorumlu bir şekilde hareket edebilme özgürlüğü desteklenmelidir.

4. Hemşirelere hasta bakımında fazla söz hakkı tanınmaması, uzmanlıklarına değer verilmediği duygusuna kapılmalarına ve kendilerini değersiz hissetmelerine neden olduğundan dolayı hasta yönetiminde söz sahibi olmalarının sağlanması gerekmektedir.
5. Hemşire sayısının yetersiz olduğu birimlere daha fazla hemşire istihdam ederek, kapasitenin artırılması önerilmektedir.
6. Yöneticiler; hemşirelerin sosyal destek, eğitim ve profesyonel gelişme olanaklarına erişebilmelerini sağlamalıdır.
7. Hemşirelerin gösterdikleri performans ile ödüllendirme arasında bir denge kurulmalıdır. Doğru kişiye doğru ödüllendirme yapılmalıdır.
8. Performans değerlendirmeyi somut ve ölçülebilir kriterler kullanarak yapmak gerekmektedir.
9. Hemşirelerin görev ve rol tanımı yeniden yapılandırılmalıdır.
10. Çalışma süreleri ve nöbetlerin sıklığı hastanede görev yapan hemşirelerin dayanabileceği sınırlar içerisinde olmalıdır.
11. Hemşirelerde iş ve çalışan arasındaki uyumun sağlanması, zor işlerin adaletli dağıtılması, dönüşümlü rotasyonların uygulanması önerilmektedir. Hemşirelere işlerinde ilerleme olanakları sağlanmalı, iş karşılığı alınan ücret miktarı yeniden gözden geçirilerek tatminkar bir seviyeye çıkarılmalıdır.
13. Hemşirelerin yaptıkları işte uzmanlaşmaları işlerine daha çok hakim olmalarını ve işlerinden daha fazla doyum almalarını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar Arasan, B. N. (2010). Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bölümü Yüksek Lisans Tezi, Uşak.
- Ağaoğlu, O. (2011). Bilim ve Sanat Merkezlerinde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin İş Doyumu. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi Yüksek Lisans Programı, Ankara.
- Akkurt, Z. (2008). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Ana Bilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Akkuş, O. (2010). Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimin Kültürel Temelleri Anabilim Dalı Eğitimin Sosyal ve Tarihi Temelleri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi (sayı 467)*. 31-51
- Aktaş Mavili, A. Aktaş, R. (1991). Uzmanlaşma, Yazılı Kurallar ve Yerinden Yönetim İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Verimlilik Dergisi (sayı 2)*. 73-108
- Aktaş Mavili, A. Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi SSF Dergisi (56-4)*. 25-42
- Arcak, R. Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*

- Aslan, Ş. (2009). The Relation of Charismatic Leadership and Organizational Citizenship Behavior: The Role of 'Tenure' and 'Salary' Variables. *International Journal of Human Sciences*. 256-275
- Ateş, H. Yıldız, B. Yıldız, H. (2012). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir mi? Ampirik Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 146-162.
- Atlandı, D. (2010). Çağrı Merkezi Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ve Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Avcı Öztürk, D. (2010). Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve İş Yaşam Kalitesinin İş Doyum Düzeyine Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M.E. Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 115-129
- Aydın, M. Akan, N. (2010). Mersin Büyükşehir Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu. *Mersin Univ Sağlık Bilim Dergisi*. 3(1)
- Baumann, A., (2007) Olumlu Çalışma Ortamları Nitelikli İşyerleri=Nitelikli Hasta Bakımı, Bilgi ve Eylem Araç Kiti; Uluslar arası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses (ICN)) www.icn.ch
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. İstanbul
- Beyazsaçlı, M. Bulut Serin, N. (2010). Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği). *International Conference on New Trends in Education and Their Implications* ISBN: 9786053641049. 979-986
- Blegen, M. A. (1993). Nurses Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables. *Nursing Research*. 36-41.

- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*. 132 (5). 549-558.
- Birgili, F. Salış, F. Özdemir, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 13: 2. 27-37
- Birinci, Ş. (2013, Kasım 5). Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu. Erişim tarihi: 04 Şubat 2014, <http://www.sdplatform.com/Dergi/731/Saglikta-yeni-bir-donem-Kamu-Hastaneleri-Birligi.aspx>
- Çakmur, H. (2011). İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği. *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 10(6). 759-764
- Çalışır, H. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*. 9-18
- Çam, O. Akgün, E. Babacan Gümüş, A. Bilgi, A. Ünal Keskin, G. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 6: 213-220
- Çetin, H. Zetter, S. A. Taş, S. Çaylak M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi. *Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi*. (26) 145-163
- Çınar, İ. Kavlak, O. (2009). İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Akademik Acil Tıp Dergisi*. cilt: 8 sayı: 3
- Çimen, M. Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. cilt:5 sayı:4
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. Genel Kurmay Başkanlığı Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri yönetimi Bilim Dalı Başkanlığı Doktora Tezi, Ankara.

- Dede, M. Çınar, S. (2008). Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi. cilt: 1. sayı: 1.*
- Deniz, M. E . Avşaroğlu, S. Kahraman , A. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi
- Derin, N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyi ve Etkileyen Faktörler. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı, Eskişehir.
- Dilsiz, B. (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Durak Batıgün, A. Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi. 17(1)* 32-45
- Durmuş, S. Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal). 29(2).*139-146
- Duygulu, S. Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri. *C.Ü.Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 12(2)*
- Em, T. (2010). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet, Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma. İ.Ü. Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları. *PAÜ. Eğitim Fak. Dergisi. Sayı:4* 51-57
- Erol, A. Sarıççek, A. Gülseren, Ş. (2007). Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi. 8.* 241-247
- Görgülü, S. (1998). Hemşirelik ve Anksiyete. *Türk Hemşireleri Dergisi. 38.* 23-28

- Güler, M. (1990). Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Veriminde Depresyon, Kaygı ve Bazı Değişkenlerin Etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü PDR Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara
- Güllü, E. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Güneş, N. (2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Hackman, JR. Oldham, GR. (1975). Development of The Job Diagnostik Survey. *Appl Psychol.* 60. 49-57
- Hodson, R. (1989). Gender Differences in Job Satisfaction. *Sociological Quarterly*, 385-399
- İşcan, Ö. F. Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Sayı:1.* 119-135
- Kanbay, A. (2010). Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karahaliloğlu, N. (2013). Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyinin İncelenmesi
- Karakışla, Y. (2012). Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algıları. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelik Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kaya, B. (2009). Ebelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarını Etkileyen Faktörler. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doğum-Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı HDK-YL-2009-0002, Aydın.
- Kaya, N. Bolol, N. Turan, N. Kaya, H. İşçi, Ç. (2011). Kulak Burun Boğaz Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Karar Verme Stratejileri ve Mesleki Doyumları. *Fırat Tıp Dergisi.* 16(1). 25-31

- Keskin, G. Yıldırım, G. Ö. (2006). Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 22(1) 119-133
- Kırcı, A. (2013). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörler Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 41.1. 129- 141
- Mayo, E. (1933). The Human Problems of an Industrial Civilization. *Macmillan*. NY
- Miller, j. (1980). Individual and Occupational Determinants of Job Satisfaction:A Focus On Gender Differences. *Work and Occupations* 233-250
- Okrar Kocabıyık, Z. Çakıcı, E. (2008). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu. *Anatolian Journal of Psychiatry*. 9. 132-138
- Özaltın, H. (1997). Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi. GATA Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Ankara. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* 23. 129-135
- Piyal, B. Çelen, Ü. Şahin, N. Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. (Cilt 53. sayı 4) 241-250.
- Piyal, B. Piyal, B. Yavuz, İ. Yavuz, A. Sosyal Sigortalar Kurumunu Ankara Eğitim Hastanesi'nde Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. *Kriz Dergisi*. 10(1). 45-56
- Roethlisberger, F.J. ve Dickson, W.J. (1949). Management and the Worker. An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works. Chicago. Harvard University Press. Cambridge, MA, .
- San, H. Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

- Sarı, S. (2011). Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler Bankacılık Sektörü Antalya Örneği. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İŞL-YL-2011-0005, Aydın.
- Sat, S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Şencan, M. N. S. (2011). Türk İlaç Sanayinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Eczacılık İşletmeciliği ve Mevzuatı Programı Doktora Tezi, Ankara
- Sevimli, F. İşcan, Ö. F. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Bölümü. fsevimli@atauni.edu.tr, 55-63
- Sezgin, A. (2010). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür ve Müdürlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Sousa- Poza, A. Sousa- Poza, A. A.,(2000). Taking Another Look at the Gender/Job Satisfaction Paradox, *Kyklos* 135-152
- Soyer, M. (2008). İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Yöneticilerde İş Doyumu ve Tükenmişlik. Buca Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı:23.
- Polat, N. (2008). Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sünter, A. T. Canbaz, S. Dabak, Ş. Öz, H. Pekşen, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*. 16 (1). 9-14
- Tatlı, H. Kaya, H. Halisdemir, N. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 15(3). 151-161

- Teltik, H. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Temel Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi cilt:23. sayı 3*
- Tengilimoğlu, D.Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. Cilt:8. Sayı:3*
- Tok, T. N. (2007). İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları; Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası Yayınları No: 7 ISBN 9789750005718
- Uzun, Ö. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları ile İlgili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *İ. Ü. F. N. Hem. Dergisi. Cilt: 18-Sayı: 1. 1-19*
- Yalnız, H. (2010). Ebelerde İş Doyumunun İş Stresine Etkisi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Yavuzyılmaz, A. Topbaş, M. Çan, E. Çan, G. Özgün, Ş. (2007). Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu ile İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni. 6 (1) . 41-50*
- Yıldırım, S. İnanır, İ. Kaya, Z. Özel Bir Hastane Grubu Ameliyathanelerinde Çalışan Hemşirelerine Uygulanan Yetkinlik Sisteminin İş Doyumlarına Etkisinin Belirlenmesi
- Yıldız, G. Özsoy, E. (2013). Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı?. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. Cilt 5-no 1,ISSN: 1309-8012*
- Yıldızhan, Y. (2011). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yiğit, R. Dilmaç, B. Deniz, M. E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi. 13(3). 1-18*

Yöş, S. Cerrah, İ. (2011). Çevik Kuvvet Polisinde İş Doyumu: Ankara Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü Örneği

Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 67-68

Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* .cilt: 13. sayı: 1. sayfa: 261-272

EKLER

1. Ek-A Anket Formu	61
2. Ek-B Kurul Onay Formları	64

Ek-A Anket Formu

Sayın Katılımcı

Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hastanesi'nde uygulanan bu anket "Hemşirelerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi" üzerine yüksek lisans bitirme projesi gereği ile hazırlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilecek sonuçlar iş doyumunun artırılması amacıyla idare ile paylaşılacaktır. Size hiçbir deneysel uygulama yapılmayacaktır. Uygulama sırasında karşılaşılabileceğiniz herhangi bir rahatsızlık ve risk bulunmamaktadır. Bu araştırmaya katılımınızda gönüllülüğünüz esas olacaktır. Bu araştırmayı reddetme hakkına sahiptir. Sizin kendi rızanıza bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma harici bırakılabileceksiniz. Verilen bilgiler istatistiksel olarak değerlendirilecek ve bilimsel amaç için kullanılacaktır. Ankete katılmayı kabul ettiğiniz ve soruları özenle cevapladığınız için teşekkür ederiz.

“Hemşirelerin İş Doyumları ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”
araştırması soru kağıdı

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ve ÇALIŞMA KOŞULLARINI BELİRLEME
FORMU

1. Yaş:
2. Medeni Durum: () Evli () Bekar
3. Çocuk Sayısı:
4. Çalışma Yılı:
5. Eğitimi:
 - a) Sağlık Meslek Lisesi Mezunu
 - b) Ön lisans Mezunu
 - c) Lisans Mezunu
 - d) Yüksek Lisans Mezunu
6. Çalıştığınız birimlerdeki pozisyonunuz:
 - a) Sorumlu Hemşire
 - b) Klinik Hemşiresi
 - c) Diğer (açıkça belirtiniz)
7. Kadro Durumunuz:
 - a) Sözleşmeli Kadro
 - b) Devlet Memurluğu Kadrosu
8. Nöbet tutuyor musunuz? () Evet () Hayır () Diğer
9. Nöbet tutuyorsanız; bir ayda tuttuğunuz ortalama nöbet sayısı kaçtır?
10. Ayda kaç hafta sonu izni kullanabiliyorsunuz?
11. MESAİDE ortalama baktığınız hasta sayısı :
12. Son bir ay içerisinde başka bir kliniğe desteğe gittiniz mi?
 - a) Evet
 - b) Hayır

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

AÇIKLAMA: Aşağıdaki cümleleri tamamlayan ifadelerin size en uygun olanını seçiniz. Her cümleyi cevaplarırken kendinize “Bana ne kadar doyum sağlıyor?” sorusunu sorunuz.

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ		1. BENİ HİÇ TATMİN ETMEZ.	2. BENİ YETERİNCE TATMİN ETMEZ.	3. KARARSIZIM	4. BENİ OLDUKÇA TATMİN EDER.	5. BENİ ÇOK TATMİN EDER.
1	İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi					
2	Aldığım maaş(ücret) ve terfilerin miktarı					
3	İşimin bana verdiği kişisel gelişme imkanları					
4	İşimde birlikte çalıştığım, etkileştığım ve konuştuğum kişiler					
5	Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış derecesi					
6	İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu					
7	İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı					
8	Sorumludan gördüğüm destek ve rehberlik					
9	Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi					
10	İşimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkânı					
11	İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence					
12	İş yerimdekilere yardım etme fırsatı					
13	İş yerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı					
14	İş yerimdeki yönetimin tutumu					

EK-B Kurul Onay Formları

T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
GÜLHANE ASKERİ TIP AKADEMİSİ KOMUTANLIĞI
ETİK KURUL TOPLANTI RAPORU

OTURUM NO : 29
OTURUM TARİHİ : 16 Aralık 2013
OTURUM BAŞKANI : Prof. Diş Tbp. Alb. Yaşar Meriç TUNCA
OTURUM SEKRETERİ : Doç. Tbp. Alb. Muharrem UÇAR


GATA Etik Kurulu'nun 16 Aralık 2013 günü yapılan 29'uncu oturumunda, GATA Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji AD'da görevli Svl. Me. Hem. Sibel ÇALIŞKAN'ın sorumlu araştırmacılığını yaptığı "Bir Eğitim Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi" başlıklı tek merkezli, anket çalışması olan araştırma dosyası değerlendirildi.

Araştırma dosyasının amaç, yöntem ve yaklaşım bakımından etik ilkelere UYGUN olduğuna karar verildi.


BAŞKAN


Y. Meriç TUNCA
Prof. Diş Tbp. Alb.

ÜYE


Ayhan KUBAR
Prof. Tbp. Alb.

ÜYE


Mahir GÜLEÇ
Prof. Tbp. Alb.

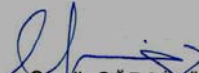
ÜYE


Cengiz BAŞOĞLU
Prof. Tbp. Alb.


ÜYE

TOPLANTIYA KATILMADI
Cemil YILDIZ
Prof. Tbp. Alb.

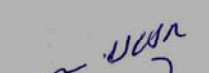
ÜYE


Semih GÖRGÜLÜ
Prof. Tbp. Alb.

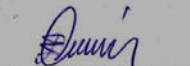
ÜYE


Ergun TOZKOPARAN
Prof. Tbp. Alb.

ÜYE


Muharrem UÇAR
Doç. Tbp. Alb.

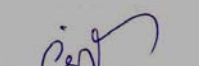
ÜYE


Emine İYİGÜN
Doç. Dr. Hv. Sağ. Alb.

ÜYE


Harun TUĞCU
Doç. Tbp. Alb.

ÜYE


Cengiz Han AÇIKEL
Doç. Tbp. Alb.

ARAŞTIRMA AMAÇLI ANKETLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU TARAFINDAN ONAYLANAN ANKETLER

S.NO	Araştırmacının Kimliği	Görev Yeri	Araştırmanın Konusu	Uygulama Yeri	Açıklama
7.	Sağ.Bçvş.Mustafa KAVACIK	GATF Kan Eğitim Merkezi ve Kan Bankası Md.lüğü	Gönüllü Bağışçılık Sisteminin Geliştirilmesi Bağlamında; Bağışçıların Kan Bağışı Hakkındaki Bilgi ve Tutumlarının Ölçülmesi	GATF Kan Bankasına gelen bağışçılara	Uygun olduğu değerlendirilmiştir.
8.	Sağ.Astsb.Emin YURTSEVEN	GATA K.Bil. Yrd.lüğü	Güihane Askeri Tıp Akademisinde İdari Kadrolarda Görev Yapan Tabip Subay ve Sağlık Sınıfı Astsubaylarda Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi	GATA K.lüğünde Görev Yapan Tabip Subay ve Astsubaylar	Uygun olduğu değerlendirilmiştir.
9.	Svl.Me.Hem.Sibel ÇALIŞKAN	GATF Enfeksiyon Hast. AD Bşk.lüğü	Bir Eğitim Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi	GATF Eğitim Hastanesinde Çalışan Hemşireler	Uygun olduğu değerlendirilmiştir.
10.	Sağ.Bçvş.Mustafa ÇELİK	GATF Ortopedi ve Travmatoloji AD Bşk.lüğü	İş Stresi Düzeyinin Belirlenmesi	GATF Eğitim Hastanesinde çalışan sağlık astsubayları	Uygun olduğu değerlendirilmiştir.
11.	Svl.Me.Hem .Ayşenur BENLİBAY	GATF Kalp Damar Cerrahi AD Bşk.lüğü	Yönetici Hemşirelerin Liderlik Özelliklerinin Çalışma Ortamı Üzerine Olan Etkilerinin Değerlendirilmesi	GATF Eğitim Hastanesi hemşireleri	Uygun olduğu değerlendirilmiştir.
12.	Svl.Me.Sevilay TANKOÇ	GATF Dek. ve Eğt. Hast.Bştbp.lüğü	Hasta Hakları Birim Faaliyetlerinin Sağlık Kurumlarındaki Kalite Süreçlerine Etkisi	GATF Eğitim Hastanesi çalışanları	Uygun olduğu değerlendirilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Sibel ÇALIŞKAN
Uyruğu : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Yozgat / 1973
Medeni Hali : Bekar
E-Posta Adresi : sibelcaliskan10@hotmail.com
İletişim (Telefon) : 533 723 36 51

EĞİTİM

Lise : GATA Sağlık Meslek Lisesi (1987-1991)
Lisans : Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi
Bölümü ((2004-2008))
Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik
Bölümünü (2009-2011)
Yüksek Lisans : THK Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Yüksek Lisans (2012-2014)

MESLEKİ DENEYİM

1. 1991 – 1992 GATA Kalp Damar Cerrahisi Ankara (Staj)
2. 1992 - 1996 Erzurum Mareşal Çakmak Hastanesi Ankara (Anestezi-Yoğun Bakım Hemşiresi)
3. 1996 - 2014 GATA Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji Anabilim Dalı (Enf. Hem.)

KATILDIĞI EĞİTİM VE KURSLAR

1. Staj Eğitimi (1990-1991)
2. Temel Tıbbi NBC (NBC İlk Yardım ve Kurtarma Yedek Timi) Kursu (2003)

3. Enfeksiyon Kontrol Kursu (2012)
4. Yönetici Hemşirelik Kursu (2013)

YABANCI DİL

İngilizce