

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI  
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİNİN  
HASTANEYE OLAN BAĞLILIKLARINA ETKİSİ**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Emine BALCI**

İSTANBUL, 2010

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI  
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİNİN  
HASTANEYE OLAN BAĞLILIKLARINA ETKİSİ**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:  
**Emine BALCI**  
Öğrenci No:  
070746280

Danışman:  
Yrd.Doç.Dr Hakan KİTAPÇI

İSTANBUL, 2010

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi” başlıklı bu çalışmamın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. .../.../...

Aday: EMİNE BALCI

# HEMŞİRELERDE İŞ TATMİNİNİN HASTANEYE OLAN BAĞLILIKLARINA ETKİŐİ

## ÖZET

Gerek kamusal alanda gerekse de özel sektörde son derece geçerli ve sonuçlar anlamında çok önemli bir faktör olan iş tatmini, bireyin yaptığı iş veya elde ettiği deneyimler sonucunda, işi hakkında kendisinde hissettiği olumlu ve duygusal bir durumdur. Çalışanların iş tatmin düzeyi, örgüt amaçlarının etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlamada etkili bir faktördür.

Bu çalışmada hastanede görev yapan hemşirelerin iş tatminlerinin hastaneye olan bağlılıklarına etkisi incelenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS programında yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Varyans analizi ve Regrasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları Ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 243 hemşireden örneklem olarak gönüllü 110 hemşire ankete katılmıştır.

Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalama puanı incelendiğinde hemşirelerin örgütsel bağlılıkları düşük olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının ortalama puanları incelendiğinde en yüksek kendilerini hastaneye duygusal olarak bağlı hissettikleri, en düşük ise örgütsel bağlılıkta kendilerini ailenin bir parçası olarak hissetmeleri sonucuna varılmıştır.

Hemşirelikte çalışma süresi 10 yıl ve üstü olan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.(F:4,151;p<0,05).

Araştırmada hemşirelerin ücretlerinin artışı örgütsel bağlılığı zayıflatmıştır. Hastanedeki iş yoğunluğu kendilerini daha etkin ifade etmelerini sağlamaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir.

**Anahtar kelimeler:** Hastane, hemşire, iş tatmini, örgütsel bağlılık

# NURSE JOB SATISFACTION IN THEIR COMMITMENT TO THE EFFECT OF HOSPITAL

## ABSTRACT

Work satisfaction, which is a highly effective and very important factor in terms of results for both public domain and private sector, is positive and emotional state which an individual feels his/her work at the result of his/her work or the experiences obtained. The level of the employee's work satisfaction is an effective factor for enabling realization of the organization's objectives in an efficient and productive way.

In this study, the effect of work satisfaction among nurses, who work in hospitals, on their loyalty to the hospital was examined. In research, survey method was used as data collection tool. Data were analyzed in SPSS program. Variance analysis and regression analysis were used to evaluate the data. 110 volunteer nurses among 243 nurses working in Istanbul Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi (Istanbul Süreyyapaşa Chest Diseases and Chest Surgery Training and Research Hospital) attended the survey by sampling within the scope of the research.

It was determined that the organizational loyalty of the nurses, whose duration of service in nursing were 10 years or more, was higher than the others. (F:4, 151; p<0,05)

In the research, the increase in the wages of the nurses weakened their organizational loyalty. The intensity of work in the hospital enables them to express themselves more effectively. This, too, affects the organizational loyalty in a positive way.

**Keywords:** Hospital, nurse, work satisfaction, organizational loyalty

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET.....	i
ABSTRACT .....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR .....	vii
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>2. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE HEMŞİRELİK KAVRAMI VE HEMŞİRELİK MODELLERİ .....</b>	<b>3</b>
2.1. Hemşirelik Mesleğinin Sağlık Sistemi İçindeki Yeri .....	3
2.2. Türkiye’de Hemşireliğin Kısa Tarihi.....	6
2.3. Yasalarda ve Tanımlarda Hemşirelik.....	10
2.4. Hemşireliğin Toplumsal Konumu .....	17
<b>3. ÖRGÜT KAVRAMI VE İŞ TATMİNİ.....</b>	<b>19</b>
3.1. Örgütün Tanımı .....	19
3.2. Örgüt Kültürü Kavramı.....	20
3.3. Örgütsel Bağlılık.....	24
3.4. İş Tatmininin Tanımı .....	25
3.5. İş Tatmininin Önemi .....	27
3.6. İş Tatmininin Faktörleri .....	28
3.6.1. Örgütsel Faktörler.....	28
3.6.2. Bireysel Faktörler .....	32
3.7. İş Tatmininin Sonuçları.....	37
3.8. İş Tatmininin Ölçümü .....	38
3.8.1. Puanlama Ölçekleri.....	38
3.8.2. İş Tatmininin Anket ve Mülakat Yoluyla Ölçülmesi .....	39
3.8.3. İş Tatmininin Davranışların Gözlenmesi Yoluyla Ölçülmesi.....	39
3.9. Hemşirelikte İş Tatmini.....	40
<b>4. HEMŞİRELERİN İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR HASTANE UYGULAMASI.....</b>	<b>48</b>
4.1. Çalışmanın Amacı.....	48

4.2. Çalışmanın Kapsamı .....	48
4.3. Sınırlılıkları.....	49
<b>5. YÖNTEM.....</b>	<b>50</b>
5.1. Verilerin Çözümlemesi .....	50
5.2. Bulgular .....	51
5.3. Korelasyon Analizi .....	65
5.4. Varyans Analizi (Anova) .....	67
5.5. Regresyon Analizi.....	71
5.5.1. Genel Regresyon Analizi .....	71
5.5.2. Cinsiyete Göre Regresyon Analizi (Bayanlar).....	72
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>74</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>76</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>80</b>
EK- ANKET FORMU .....	80
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>83</b>

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Güvenirlik Tablosu .....	50
Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliğe Etkileri .....	50
Tablo 3. İşdoymu Ölçeğinin Genel Güvenirlik Tablosu.....	50
Tablo 4. İşdoymu Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliğe Etkileri .....	51
Tablo 5. Örneklem Grubunun Yaş Aralığına Göre Dağılımı.....	51
Tablo 6. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 7. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....	52
Tablo 8. Örneklem Grubunun Hemşirelikte Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı .....	52
Tablo 9. Örneklem Grubunun Kurumda Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	53
Tablo 10. Örneklem Grubunun Kurumda Çalıştığı Bölüme Göre Dağılımı.....	53
Tablo 11. Örneklem Grubunun “Bu hastane benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.” Sorusuna Göre Dağılımı.....	53
Tablo 12. Örneklem Grubunun “Bu hastaneye karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.” Sorusuna Göre Dağılımı.....	54
Tablo 13. Örneklem Grubunun “Bu hastanede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.” Sorusuna Göre Dağılımı .....	54
Tablo 14. Örneklem Grubunun “Bu hastaneye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.” ifadesine Göre Dağılımı.....	55
Tablo 15. Örneklem Grubunun “İşiniz kendi başınıza çalışma imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	55
Tablo 16. Örneklem Grubunun “İşiniz zaman zaman değişik şeyler yapma imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı .....	55
Tablo 17. Örneklem Grubunun “İşiniz toplumda bir varlık sayılabilme imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı .....	56
Tablo 18. Örneklem Grubunun “İşiniz üstünüzün karar verme yeteneği bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	56
Tablo 19. Örneklem Grubunun “İşiniz üstlerinizin çalışma idare etme bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	57
Tablo 20. Örneklem Grubunun “İşiniz vicdanınıza aykırı olmama açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	57
Tablo 21. Örneklem Grubunun “İşiniz sürekli bir iş olması bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	57
Tablo 22. Örneklem Grubunun “İşiniz diğer insanlar için bir şeyler yapabilme imkânı açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı .....	58
Tablo 23. Örneklem Grubunun “İşiniz diğer insanlara neler yapabileceklerini söyleme açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	58
Tablo 24. Örneklem Grubunun “İşiniz kabiliyetinizi kullanma açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	59
Tablo 25. Örneklem Grubunun “İşiniz iş yeri yönetiminin pratikteki uygulamaları açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı .....	59
Tablo 26. Örneklem Grubunun “Yaptığınız iş karşısında aldığınız para tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	59
Tablo 27. Örneklem Grubunun “İşiniz ilerleme imkânları bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 28. Örneklem Grubunun “İşiniz kendi fikir ve özgürlüğünüzü kullanabilme açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı .....	60



Tablo 29. Örneklem Grubunun “İşinizi yaparken kendi yönteminizi kullanma imkânı açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı .....	61
Tablo 30. Örneklem Grubunun “İşiniz çalışma şartları açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı .....	61
Tablo 31. Örneklem Grubunun “İşiniz çalışma arkadaşlarınızın birbiriyle geçinme tarzı açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 32. Örneklem Grubunun “İşinizde iyi bir iş çıkardığınızda yapılan övgü tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	62
Tablo 33. Örneklem Grubunun “İşinizde elde ettiğiniz başarı duygusu tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	62
Tablo 34. Örneklem Grubunun “İşiniz devamlı meşgul olabilme imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 35. Örgütsel Bağlılık Genel Puanlarının Ortalaması .....	63
Tablo 36. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Ortalamaları.....	63
Tablo 37. İş Doyumu Ölçeğinin Genel Puanlarının Ortalaması.....	64
Tablo 38. İş Doyumu Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Alt Boyutlarının Ortalamaları .....	64
Tablo 39. Korelasyon Tablosu .....	66
Tablo 40. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Yaşlara Göre Değişimi .....	67
Tablo 41. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Örneklem Grubunun Cinsiyeti Arasındaki İlişki .....	68
Tablo 42. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Örneklem Grubunun Medeni Durumları Arasındaki İlişki .....	68
Tablo 43. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Hemşirelerin Hastanedeki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki.....	69
Tablo 44. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Hemşirelerin Hastanedeki Çalıştığı Bölüm Arasındaki İlişki .....	69
Tablo 45. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Hemşirelerin Toplam Çalışma Süresi Arasındaki İlişki.....	70
Tablo 46. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisinin Ölçeklerinin Aralarındaki İlişkiler .....	71
Tablo 47. Regresyon Analizi.....	71
Tablo 48. Cinsiyete Göre Regresyon Analizi (Bayanlar) .....	72

## KISALTMALAR

- GATA** : Gülhane Askeri Tıp Akademisi  
**ICN** : Uluslararası Hemşireler Birliği'nin  
**ICSO** : Uluslararası Meslek Sınıflandırması Standartları  
**ILO** : Uluslararası Çalışma Örgütü  
**y.y.** : Yüzyıl

## 1. GİRİŞ

Teknolojik gelişmeler ve bu teknolojilerin dünyanın herhangi bir yerinde kolaylıkla elde edilmesi insan faktörünü başlangıçta önemsiz bir üretim faktörü haline getirmiştir. Ancak, rekabet ortamında diğer tüm şartlar aynı olduğunda farkı yaratan insan faktörü olmaktadır. Bu nedenle, örgütler insan faktörünün önemini tekrar anlayarak, insanı ön plana çıkarmıştır.

İşletmelerin sahip olduğu teknoloji ve sistemler ne kadar iyi olursa olsun etkin ve verimli bir şekilde kullanılmadığı takdirde beklenen yararı getiremeyecektir. Sonuçta bu sistemleri kullanacak, faaliyetleri yerine getirecek, onun çıktılarını yorumlayacak ve bu sistemlere yön verecek insandır. Bu sistemlerin başarılı olabilmesi iş görenlerin bunlar karşısında geliştirmiş oldukları tutumlara bağlıdır. Bu tutumlar olumlu olduğunda iş gören işinden tatmin olacak etkin ve verimli çalışma ortamı yaratılmış olacaktır. İş tatminsizliği ise, işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin nedenini oluşturacaktır. Diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması, iş görende işe gitmede isteksizlik, işletmeden ayrılma, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği gibi olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

Söylendiği gibi teknolojik gelişmeler, kalifiye ve yetişmiş insan gücü ihtiyacını da ön plana çıkarmıştır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını sürekli geliştirmek için yoğun eğitim programları uygulamakta ve yetişmiş insan gücünü rakiplerine kaptırmak istememektedir. Bu nedenle örgütler, çalışanlarının işten ayrılma tutumlarını değiştirmek için iş tatminine büyük önem vermeye başlamışlardır.

İş tatmini aynı zamanda çok etkili bir reklâm aracıdır. İş tatmini yüksek örgüt çalışanları kendi çevrelerinde işlerini övmekte ve mutluluklarını yaşadıkları çevreye anlatmaktadırlar. Bu nedenle, iş tatmini sağlayan kuruluşların eleman bulmakta zorlanmadığı, iş tatmini sağlayamayan kuruluşlarında aksi sonuçlarla karşılaştığı, kalifiye eleman bulmada güçlük çektiği gibi başarılı elemanlarını da rakiplerine kaptırmaktadır.

Bu çalışma sağlık sektöründe faaliyet gösteren hemşirelerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda; örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılırken, sosyodemografik değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatminine olan etkileri de

araştırılmıştır. Bu amaçla bir anket uygulaması yapılmıştır. Birinci bölümde, hemşirelik mesleğinin sağlık sektöründeki yerine değinilmiş ve ikinci bölümde de örgüt kavramı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini konularında ayrıntılara yer verilmiştir. Son bölüm uygulama kısmı olup iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

## 2. SAĞLIK SEKTÖRÜNDE HEMŞİRELİK KAVRAMI VE HEMŞİRELİK MODELLERİ

### 2.1. Hemşirelik Mesleğinin Sağlık Sistemi İçindeki Yeri

Sağlık hizmetleri hastalık veya sakat olma durumunda verilen tedavi ve sağlıklı insanların sağlığını korumak için alınan sistematik önlemler olarak bilinmektedir. Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden “tam bir iyilik hali” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın gereği olarak bir bireyin sağlıklı olması ideali bir bütün olarak sistem sorunu gibi görünmektedir. Günümüzde sağlık hizmeti ağırlıklı olarak tedavi amaçlı yürütülse de, hastalığın yoksullukla, toplumsal yaşam biçimleriyle, bilgiyle ve teknik olanaklarla ilişkisi bilindiğinden iyilik hali genelleştirilmiştir. Ancak; sağlık ve hastalığın toplumsal yapının bütünüyle ilişkilendirilmesi sağlık çalışanının iş alanını ve iş tanımını standardize etmeyi güçleştirmekte, idealist yönünü beslemektedir.

Tedavi edici sağlık hizmetleri genellikle hastanelerde yataklı servislerde verilen hizmet türüdür. Hemşirelik hizmetleri açısından bağımlı ve bağımsız nitelikleri vardır. Bağımlı olanlar, hekimin önerdiği tedaviyi doğru ve zamanında yapmak olarak nitelenebilir (Cem, 1987, s.8). Bakım vermek ise hemşirenin kendisinin planlayıp uyguladığı hizmet türüdür.

Koruyucu sağlık hizmetleri ana ve çocuk sağlığı hizmetleri, bulaşıcı hastalıklara karşı alınabilecek önlemler, aile planlaması ve sağlıklı çevre olanaklarını sağlamaktır (Sağlık Bakanlığı, 2002). Hemşireler, ana- çocuk sağlığı merkezlerinde, sağlık ocaklarında, aşılama ve salgın hastalıklardan korunma için yapılan hizmetlerde etkin görev almaktadır (Özgüney, 1995, s.23).

Sağlık hizmetleri bir sistem içinde ve ekip çalışması biçiminde yürütülür. Hizmeti sunan da alan da insandır ama ekibin tüm çalışanları her an insanla yüz yüze gelmez. Ekip içinde hemşireler doğrudan insanla çalışan meslek grubunu oluşturur. İyi niyet, içtenlik ve sevgi diğer meslek çalışanlarından fazlasıyla beklenmezken hemşirelerden bu yönde daha yüksek bir beklenti bulunmaktadır.

Hemşirelerin yetki ve sorumlulukları iş yaptıkları birim ve alana göre değişebilmektedir. Değişmeyen ortak kabul ise, tedaviyi doğru biçimde ve zamanında uygulamanın, hastaya uygun tıbbi bakım ve eğitim/danışmanlık hizmeti

vermenin hemşirelik olduğudur. Ancak gelişen teknoloji ve yapılan işlerin ayrıntılarının çoğalması sonucunda, bu kabullerin ve görev tanımlarının dışına düşen özel hemşirelik alanları da olabilmektedir. Örneğin, ameliyathane hemşireliği, diyaliz hemşireliği gibi, görev alanlarında hemşireler tanımın dışında çalışmaktadırlar.

Toplumun beklentileri doğrultusunda cinsiyet rolleri de bu sistem içinde etkin olarak sağlık hizmetinde kullanılır ve yeniden üretilir. Hastanelerin kurulması ve hemşire bakımı modern zamanın getirilerindedir. Hemşirelik özerk bir meslek olarak doğmadan önce; hasta bakımı ailenin kadınları tarafından gerçekleştirilirdi. Hastanelerde hasta bakımının niteliğinin başlıca belirleyeni hemşire bakımındır (Velioğlu, 1989). “Yatak yarası, hemşirenin yüz karası” biçiminde bir deyim sağlık çalışanları arasında kullanılmaktadır. Bu nedenle kültürel olanın yeniden üretimi bu kalitenin de açıklamasıdır.

Ev idaresi ve kırtasiye işlerinin önemli bir bölümü hemşirelere yüklenmiştir. Ancak bu bakım sadece hastaya bakmak değil aynı zamanda servisi düzenlemek, gerekli onarımlar için teknik servis ile ilişki kurmak, mekânın temizliğini denetlemek ve malzemeleri sağlayıp yazışmaları yapmak gibi tedavi ve bakım hizmetlerini destekleyen uğraşlardır. Sağlık kuruluşlarının çoğundaki destek hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle, bu işleri de hemşireler yürütmektedir (Coşkun, 1996). Yasal yetkileri olmasa da, hekim dışı personelin çalışmaları da özellikle sorumlu hemşirelerin düzenlemesi ile yürütülmektedir. Örneğin, hastabakıcıların çalışma saatlerinin listesini yapmak da sorumlu hemşirenin görevleri arasındadır.

Hemşirelik meslek olarak beyaz yakalı, eğitilmiş, profesyonel işçi olma konumuna denk düşerken, hekimlik daha yüksek nitelikler ile donatıldığından konum olarak daha yukarıdadır. Bu noktada genel tarihsel bilgi olarak dillendirilen, erkek için eğitim hizmetlerinden daha çok yararlanma olanağının yine doktor-hemşire ikiliğinde de dikkati çekmekte olduğudur. Hemşirelik lisans eğitimi 4 yıllık yüksek okul iken, tıp fakülteleri 6 yıl sürmekte ve yüksek lisans eğitim almış sayılmaktadır. Kadınların eğitim düzeyleri erkeklerden çoğunlukla daha düşüktür.

Sağlık Bakanlığı ise “insana hizmet etme pozisyonunu ancak belirli yaşlarda kazandırılacağından, hemşirelik de beceriye dayalı bir hizmet olduğundan”... gibi bir saptama ile hemşireliği “erken yaşta beceri yoluyla kazandırılan bir hizmet etme durumu” olarak tanımlamak eğilimindedir. Bu yaklaşım, kadına yönelik hizmet etme rolünü de tekrar eder niteliktedir. “Er babadan öğrenir sohbet etmeyi, kız anadan

öğrenir sofraya düzmeyi” atasözü ile anlatılan yaklaşım ile hizmet kavrayışı arasındaki benzerlik dikkati çekicidir.

Hemşire insanı doğumundan ölümüne kadar anlamak ile görevlendirilmiştir. Bu görevin gerçekleştirilebilmesi için toplumsal sistemi bilmek ve içinde olmak gerekir. Bakım veren olarak hemşire anne ile özdeşleştirilip, yapılan işlerin bir bölümü fedakârlık olarak istenmektedir. Hemşire olarak görev yapan kadınların emeği görünmez kılınmıştır. Bakım vermek tanı ve tedavi karşısında ikinci planda tutularak da meslek değerinin altında karşılık görmektedir.

Hemşirenin annelik rolünün önemli ve gerekli olduğunu savunan görüşler de vardır. Francis Reiter Kreuter (1957), hemşire – hasta ilişkisini anne-çocuk ilişkisine benzemesini olması gereken olarak görür. Hastayı koruyan, öğreten, destekleyen, rahatlatan ve öz bakımını yaptıran güdü temelde anneliktir (Velioğlu, 1991). Bu görüşün altında yatan varsayım, annenin bunları doğal olarak yaptığıdır. Bu görüşe tartışmalı bir yaklaşım, neden babalık kurumunun “bakan, koruyan, gözeten” olmadığını açıklamak durumundadır. “Anne olmayınca baba gâvur olur” atasözü de babanın bu görevlerini annenin varlığı süresince yaptığını anlatmakta ve merkeze anneyi koymaktadır. Bu davranışların öğrenilmiş kadınlık ve erkeklikle ilgisi hemşirenin kadın olması gerektiği ile ilişkilendirilmesine de gerekçe oluşturmaktadır.

Piyasaya kadın emeği erkeğe göre daha düşük değerinde girmektedir. “ Kadınlar işgücü piyasasına girerken, önceden belirlenmiş “kadın” işleri arasında seçim yapmak zorundadır” (Karagöl, 2002: 57). Dolayısıyla hemşirenin “kadın” olması hem toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretimi, hem de üretim ilişkilerinde, ikincil, tekdüze, kariyer yapma ve gelişme olanağı sınırlı işlere talip olmak zorunda olmaları egemen sistemin yararınaadır.

“Güçsüzlük, itaatkâr, fedakâr ve pasif olma gibi toplumsal öğretilerin kadınların mutsuz, tatminsiz, ümitsiz, çaresiz, kendini değersiz görme gibi duygular yaşamalarına neden olabileceğini düşündürmektedir” (Kelleci, 2003:2). Bu duygulardan kurtulmak için hemşireler örgütleri aracılığı ile profesyonel olma savaşı vermektedirler (Ülker, 2006).

Mesleğin bilim ve sanat olma tanımı dışında bir boyutu da yardım isteyen kişiler için kendini adamadır. “Hemşireliğin çağlar boyu gözlenen bir diğer önemli niteliği ise, insanlığa karşılıksız yardımı amaç edinmesidir” (Velioğlu, 1991:3). Bu mesleği

seçen kadınlara kendilerini adama felsefesi öğretildikçe ve böyle şartlanmalar yaratıldıkça, mesleklerini savunma aynı zamanda dünyevi varlıklarını savunma anlamına da geleceğinden değer çatışması kaçınılmaz olacaktır. Kariyer yapma, iş tanımı ya da ücret için pazarlık hemşirelik mesleği için kendini adama öğretisine çelişiktir.

## **2.2. Türkiye’de Hemşireliğin Kısa Tarihi**

Hemşirelik, sağlığın sektör olmasıyla ortaya çıkan yaklaşık yüz yıllık geçmişi olan “bakım verme sanatı” özelliği ile kadın mesleği olarak belirlenmiştir. Tanımıyla gelenekselleşmiş kadın işi olarak algılanan, bakım verme, ilk elden meslek ile toplumsal cinsiyet kavramları arasında ilişkiyi göstermektedir. “19. yüzyıl hekimliği tek başına icra edilen meslek konumundaydı. Hekim eğitiminde, hekimliğin uygulanışında, tanı, tedavi yaklaşımında hemen hemen hiçbir standart yoktu. Bir önceki kuşaktan, iş içinde bilgi ve deneyim kazandırarak, neredeyse “ el alınarak” edinilen bir meslekti. (Belek, 2003: 9). 20. yüzyıl sağlık alanında birçok profesyonel meslek ile birlikte kadınlar için de hemşireliğin doğumuna sahne olmuştur.

Hekimin hem yasal hem de geleneksel olarak diğer meslekler içinde “şef” kimliği vardır. Ayrıca kadınların hekimliğe kabul edilmesinin ancak 19.yy sonu ve 20.yy başlarında mümkün olduğu göz önüne alınırsa; dolayısıyla hekimliğin de çok uzun zaman boyunca bir “erkek” mesleği olarak tanımlandığı ortaya çıkar. Örneğin, ülkemizde 1922–23 ders yılında sadece yedi kız öğrenci tıp fakültesine kayıt yaptırarak eğitime başladı (Arda, 1989, s.183.). “Yıllarca bu alanda doğal lider 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına dair kanunun 1. maddesine göre hekim kabul edilmiştir” (Yıldırım ve arkadaşları, 2006, s.166).

Bütün bu nedenlerle, hemşirelik, kadın mesleği olarak, çalışma alanı içinde ikincil konumuyla tahakküm altına alınmıştır. Ancak yapılan işin doğası ve mesleğin konumu arasındaki ilişki, toplumsal cinsiyet rollerinin bu biçimde görünmesi ve yeniden üretilmesidir

Sağlık hizmetlerinin kayıt altına alınması ve kanunlarla yürütülmesinin tarihi çok eski değildir. Osmanlı Devleti’nde, II Mahmut döneminde “Karantina Nizamnamesi” ile günümüzdeki anlamıyla ilk sağlık yasası 1838’de çıkarılmıştır. O tarihe kadar kanun değil, geleneklerin sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde biçimlendirici olduğunu görürüz (Sağlık Bakanlığı, 2004).



Hastaneler de yine son yüzyılda yaygınlaşan tedavi kurumlarıdır. 1905 yılında vilayetlerin 32'sinde ve 9 sancakta hastane yoktu. Van ve Hakkâri gibi illerde hekim de yoktu. 1909 yılı verilerine bakıldığında toplam; 1883'ü Osmanlı uyruğunda, 773'ü yabancı 2656 hekimin varlığı kayıt altındadır (Sağlık Bakanlığı, 2004).

Cumhuriyetin ilk yıllarında yataklı tedavi kurumları da yok denecek kadar azdı. Toplam 86 hastanenin 3'ü devlet, 6'sı belediye, 45'i özel, 32'si de yabancı azınlık hastanesinde toplam 6437 yatak vardı (Sağlık Bakanlığı, 2004). Sağlık Bakanlığı yaptırarak eğitime başladı (Arda, 1989). "Yıllarca bu alanda doğal lider 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına dair kanunun 1. maddesine göre hekim kabul edilmiştir" (Yıldırım ve arkadaşları, 2006).

Bütün bu nedenlerle, hemşirelik, kadın mesleği olarak, çalışma alanı içinde ikincil konumuyla tahakküm altına alınmıştır. Ancak yapılan işin doğası ve mesleğin konumu arasındaki ilişki, toplumsal cinsiyet rollerinin bu biçimde görünmesi ve yeniden üretilmesidir

Sağlık hizmetlerinin kayıt altına alınması ve kanunlarla yürütülmesinin tarihi çok eski değildir. Osmanlı Devleti'nde, II Mahmut döneminde "Karantina Nizamnamesi" ile günümüzdeki anlamıyla ilk sağlık yasası 1838'de çıkarılmıştır. O tarihe kadar kanun değil, geleneklerin sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde biçimlendirici olduğunu görürüz (Sağlık Bakanlığı, 2004).

Hastaneler de yine son yüzyılda yaygınlaşan tedavi kurumlarıdır. 1905 yılında vilayetlerin 32'sinde ve 9 sancakta hastane yoktu. Van ve Hakkâri gibi illerde hekim de yoktu. 1909 yılı verilerine bakıldığında toplam; 1883'ü Osmanlı uyruğunda, 773'ü yabancı 2656 hekimin varlığı kayıt altındadır (Sağlık Bakanlığı, 2004).

Cumhuriyetin ilk yıllarında yataklı tedavi kurumları da yok denecek kadar azdı. Toplam 86 hastanenin 3'ü devlet, 6'sı belediye, 45'i özel, 32'si de yabancı azınlık hastanesinde toplam 6437 yatak vardı (Sağlık Bakanlığı, 2004). Sağlık Bakanlığı verileri ilgili tarihte hemşirelerin sayısından veya varlığından söz etmemektedir. Bu nedenle hemşireliği cumhuriyetin kadın mesleği olarak görmek genel anlamda doğru olacaktır.

Sağlık Bakanlığı kayıtlarında görünmese de, o yıllarda sağlık alanına kadınlar girmeye başlamışlardı. Tıbbiye mektebinde ebelik kurslarının açılması 1843, kadınlar için kadınlar tarafından yapılan ilk kadın sağlığı kursudur. Bu kurs 1905'te

okula dönüştürülmüştür ve ilk kadın meslek lisesi olarak anılmaktadır. İlk mezunları 10 Müslüman 26 Hıristiyan kadın olmak üzere diplomalarını padişahıtan almışlardır (Çakır, 1996).

Hemşire sözcüğü Türkiye’de 1910’lu yıllarda kullanılmaya başlamıştır. 1900 yıllarında Gülhane Seririyat Mektebi ve Hamidiye Etfal Hastanesi’ne Almanya’dan Şvesterler gelmişti. Kız kardeş ve rahibe anlamına gelen bu sözcüğün karşılığı Türkçe’de hemşire olmuştur. Bu hemşireler kısa zamanda bilgi ve çalışkanlıkları ile beğenilmiş ve kabul edilmiştir. “Tıp camiasının önceleri şvester olarak hitap ettikleri bu hanımlara zamanla bunun Türkçe karşılığı olan hemşire denilmeye başlamıştır. Bu tarihten önce genellikle bu görevi yapanlara “kadın hastabakıcı”, “hastabakıcı”, “inas hademe” veya sadece “hademe” sözcükleri kullanılıyordu.” (Altıntaş,1998, s.373)

Ebelik eğitimi ile hemşirelik hizmetlerinin eş zamanlı başladığına dair bilgi veren kaynaklarda vardır. “1842 yılında iki sene müddetle ebelik eğitimi başlamış ve Askeri Tıbbiye bünyesinde hiç ara verilmeden devam etmişti. Ebelik tahsili yapan 1876 yılında yayınlanan “Bimarhane Nizamnamesi’nde kadın hastabakıcılar hakkında bilgi alabiliyoruz” (Bimarhane Nizamnamesi, Osman Nuri Ergin, Mecelle-i Umur-ı Belediye, IV cild, aktaran Altıntaş, 1998, s.373).

1911 yılında Besim Ömer Paşa tarafından gönüllü hasta bakıcılığı kurslarıyla kadınlar hemşire olmaya özendirilmiştir. Besim Ömer Paşa’nın Florance Nightingale’i şahsen tanıdığı ve onun “elimizdeki tek dünya budur, güzelleştirmek için göreve talip olma” isteğini bildiği sanılmaktadır. 1912 Balkan Savaşı ve 1915–16 yıllarında Çanakkale savaşlarında Müslüman kadınların hasta bakımına katıldıkları gözlenmiştir.

1920’de Amiral Bristol Hastanesi’ne hemşire okulu açılması bu topraklar için ilktir. Cumhuriyet döneminin ilk hemşire okulu 21 Şubat 1925’te eğitim vermeye başlar. Kızılay hemşire okulu eğitim süresi iki yıl üç aydır. Kabul koşulu, okur-yazar olmak, iyi ahlak sahibi olmak, vücutça sağlam olmaktır (Erdil, 2001). Hemşire okuluna kabul koşullarına dikkat edildiğinde iyi ahlaklı olmak da koşullar içinde ve çok belirsiz anlamlı bir koşuldur ve bu mesleğin bütün zamanlarını belirleyen bir sosyal norm ölçütü olarak kalmıştır.

İyi ahlaklı olmanın ilk ve öncelikli anlamı “namus”lu olmak, namuslu olmak ise bir erkeğe ait olmak anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, ücretli işgücü piyasasına kitlesel olarak girecek kadınların beden denetimleri de artık norm düzeyinden yasa düzeyine geçmiştir. Gelenekleriyle kadına edilgin bir rol veren ve erkeğe bağımlı kılan toplum, hem kız hem erkek çocukları bu değerler ve anlayış doğrultusunda yetiştirmektedir (Aziz, 1993). Bu nedenlerle uygulamadaki kadına yönelik ayrımcılık ve sosyal denetim mekanizmaları içselleşmekte, hemşireler edilgin ve denetlenen olmayı normal sayabilmektedir.

Zaman içinde değişen gereksinim ve artan okuryazarlığın da etkisiyle hemşire okullarına 1936 yılında ortaokul mezunları alınmış, eğitim süresi üç yıla çıkarılmış,1958’ de ise eğitim süresi dört yıla uzatılmıştır. Kızılay’dan sonra 1946 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı bünyesinde yatılı hemşire okulu hizmete girmiştir. 1957 yılında 18–30 yaş arasındaki kadınlara bir buçuk yıl teorik/pratik eğitimle hemşire yardımcılığı uygulaması ile dönemlik gereksinimler karşılanmış ve 1967’de kapatılmıştır. İlk hemşirelik yüksek okulu 1955’de Ege üniversitesinde açılmıştır. Bu Avrupa içinde ilktir. Daha sonra 1965 yılında İngiltere de açılmış, 1985 yılın da ise Muvazzaf Askeri yüksek hemşireler GATA bünyesine girmiştir.

Sağlık Bakanlığı hemşirelik okulları, hemşirelik eğitimi ile ilgili dalgalanmaları göstermektedir.

Türk Hemşireler Derneği, 15 Mayıs 1963 hemşireler haftasında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’na hemşireliğe gösterilen ilgisizliğin nedenleri ile ilgili bir rapor sunmuştur. Raporda, bugün halen devam eden sıkıntıların yanında, hemşirelik eğitiminin önemi vurgulanmış, hemşire adıyla çalışan ve meslekten yetişmeyen personelin çoğunun bilgisiz, ahlak ve karakter zayıflığı nedeniyle toplumun gözünde hemşireliğin değerinin azaldığı iddia edilmiştir. Hemşire yardımcıları ve hemşirelerin karıştırılması onları rahatsız etmekte, hemşire olmak için sağlık meslek lisesi düzeyi önemsenmektedir (Tanıç, 1988). Bugün hemşire unvanının üniversite mezunu hemşire için doğru olacağına ilişkin tartışmalar yürütülmektedir.

Kurulan sağlık meslek liselerinin eğitici gereksinimini karşılamak üzere 1961 yılında Gevher Nesibe Sağlık Eğitim Enstitüsü açılmıştır. Sağlık Meslek Lisesi, hemşirelik bölümleri öğrenci alımını durdurduğundan, Enstitü mezunları Tıbbi Teknolog kadro unvanı ile hastanelerin çeşitli birimlerinde görev yapmaktadırlar.

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okullarının yeterince ön çalışma yapılmadan eksik öğretim üyesi, bina ve teknik donanımı dolayısıyla mezunlarının istenen nitelikte yetişmediğine ilişkin endişeler vardır. Özellikle üniversite yerleşkesi dışında ve hastanelere uzak okullar bu yetersizlikleri daha fazla taşımaktadır (Ülker, 2001).

Hemşirelerin eğitimine ilişkin tartışmalar, yasal düzenleme ihtiyacı, değişen sağlık sisteminde değişen sağlık çalışanı rolleri konuyu sürekli günlük siyasetin merkezinde tutmaktadır. Ancak meslek çalışanlarının kadın olması ve daha uysal çalışanlar olarak hizmet vermeleri, çoğunluğun bu tartışmaları dışarıdan seyretmesi çözüm arayışlarının hızını da kesmektedir. Hemşirelik yasasının güncellenmesi için gerçekleştirilen bir protesto eylemi tarihimizin sahnesinde görülmemiştir. Kayıtlı bilgi bize toplantıları, raporları, rahatsızlıkları anlatsa da, kamusal alanda yapılan demokratik eylemleri göstermemektedir.

### **2.3. Yasalarda ve Tanımlarda Hemşirelik**

Sağlık sistemi içinde çok sayıda ve çeşitli oranlarda sağlık profesyoneli istihdam edilmiştir. Ancak doktor dışındaki meslek grupları tanımsız bir biçimde, çoğunlukla da yardımcı sağlık personeli olarak gruplanmıştır. 1928'de çıkarılan 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun sağlık meslekleri ile ilgili genel kuralları saptamış, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayan ve diplomaları Sağlık Bakanlığınca onaylanmayan kişilerin bu işleri yapamayacağını hükme bağlamıştır.

224 sayılı, Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleşmesine İlişkin Kanun ise, kimlere sağlık personeli, kimlere yardımcı sağlık personeli denmesi gerektiğini eğitim düzeyini temel alarak ayırmıştır. Kanunun 2. maddesine göre, “Sağlık personeli: Sağlık hizmetlerinde maaş, ücret, yevmiye ve mukavele ile istihdam edilen ve bu sahada mesleki eğitim görerek yetişmiş olanlara denir. Bu hizmet sahasında çalışan ve yüksek eğitim yapmamış olanlar yardımcı sağlık personelidir.” Sağlık personeli veya yardımcı sağlık personeli olarak tanımlı hemşireler çalıştıkları birimlerde genellikle aynı görev ve sorumlulukları paylaşmakta bu benzer durum lise ve dengi hemşireler için “eşit işe ayrı ücret” olarak gerilim yaratırken, yüksek okul mezunları için aldıkları eğitimin dengi yetkiyle donatılmamış olmak hayal kırıklığı yaratabilmektedir.

Hemşirelik tanımlarının tümünde “sağlığın korunması” ilk niteleme olarak dikkati çekmektedir. Ancak hemşirelik ile ilgili yasal düzenlemeler, alınan bu sorumluluğun yetkisini taşımak konusunda hemşireleri güçlendirmemiştir. 2 Mart 1954 tarihinde Resmi Gazete'nin 8647 sayısında yayınlanan 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu halen yürürlüktedir. Kanunda hemşirelerin yetki ve sorumlulukları 4. maddede aşağıdaki gibi açıklanmıştır. Yukarıdaki hemşire tanımlarıyla bu yasayı ilişkilendirmek olanaklı değildir.

“Madde 4 - Hemşirelerin vazife ve yetkileri:

A) Hemşireler müdavi tabip tarafından tavsiye edilen tedavi tedbirlerini uygulamaya yetkilidirler.

B) Hemşireler çiçek aşısını ve acil hallerde icabeden pansumanları re'sen tatbik edebilecekleri gibi müdavi tabibin tavsiyesi üzerine sağlık kurumlarında veya dışarıda hastalara deri altına, adale içine ve damar içine şırınga yapmaya yetkilidirler. Bu sebeple mesuliyetleri şırınganın tatbikindeki bilgisizlik, dikkatsizlik ve ehliyetsizlik hallerine münhasırdır.

Günümüz koşullarında hemşirelik yasal tanımını çoktan aşmış durumdadır. Hemşirelik hizmetleri yasal olmayan, ama genel kabul gören mevzuat ile yürütülmektedir. Konuyla ilgili çıkarılacak yasa için de rehber oluşturmaktadır.

Örneğin, Avrupa Birliği gündemi hemşirelik uygulamalarına da gündem oluşturmuştur.

657 sayılı devlet memurları kanunu da, 36. maddesinde sağlık hizmeti verenleri yüksek öğrenim ve orta öğrenim gören sağlık personelinin ayrımını, mesleğinde yüksek öğrenim görenleri sağlık personeli olarak sınıflayarak netleştirmiştir. (DMK, 2003) Ancak uygulamada tüm hemşireler yardımcı sağlık personeli olarak algılanmaktadır.

Hemşirelik yasasının değişmesi gerektiğine ilişkin uyanış oldukça geçtir. Hemşirelerin meslekleriyle ilgili yasanın içeriğine ilgi göstermeyişlerini ve siyasete baskı yaparak ilgi uyandırmayışlarını açıklamak yapılan işe yönelik ilgi ve verilen değer azlığı olarak da yorumlanabilir. Yasasının yetkilerini sorumluluklarını örgütlü olarak sorgulamayan hemşire denileni yaparak edilgin kalmıştır. “1954 tarih ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'na alternatif bir kanun tasarısı hazırlanması gerektiği uzun yıllar boyunca hemşireler tarafından dile getirilmiş, yazılı olarak ifade

edilmiştir. Ancak, bu konuda 1992 yılına kadar Sağlık Bakanlığı, Türk Hemşireler Derneği, herhangi bir siyasi parti, grup ya da kişi tarafından herhangi bir tasarı hazırlanarak ilgili kurumların görüşüne sunulmamıştır. Varsa da elde belge yoktur (Ülker, 2005, s. 11).

“3–27 Mart 1992’de içinde hemşirelik meslek grubunun da katılımıyla Ulusal Sağlık Kongresi düzenlenmiş, kongredeki tartışmalar sonrası Ulusal Sağlık Politikası, Hedef, İlke ve Stratejileri belirlenerek yayınlanmıştı. Sağlık Politikasının Sağlık Hukukuna yönelik olan 3. Hedefi, mevcut sağlık mevzuatının büyük bir kısmının günün ihtiyaçlarına cevap vermediği için yeniden düzenlenmesini öngörüyordu. Buna hemşirelik de dâhildi” (Ülker,2005, s.2). Sözü edilen kongre ile birlikte hemşirelik yasası hem ilgili devlet kurumlarında, hem de hemşire örgütlerinde tartışılmaya başlanmış oldu.

21–26 Eylül 1992’de Sağlık Bakanlığı hukukçularının zaman zaman katıldığı, yasa değişikliği için ilk resmi komisyon kuruldu. Türk Hemşireler Derneği’nin hazırladığı taslak üzerinden tartışmalar yürütüldü. Uluslararası Meslek Sınıflandırması Standartları (ICSO–88) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun 1977 tavsiye kararları dikkate alınarak “hemşire “ unvanının lisans düzeyinde eğitim veren okulların mezunlarına verilmesi önerildi. Sağlık Meslek Yüksek Okullarından mezun olanların “hemşire tekniker”, Sağlık Meslek Lisesi mezunlarının “hemşire teknisyen” unvanı alabilmesi için yasal düzenleme önerildi. Unvan üzerine yürütülen tartışmalarda kazanılmış hakların korunması ve lisans mezunlarına “hemşire denilmesi” üzerine uzlaşmaya varılmıştı (Ülker,2005, s.3).

.Hemşirenin kadın olması ve toplumsal cinsiyet önyargısı özellikle üniversite mezunu hemşireler bağlamında “hemşirenin kadın olmasının şart olmadığı ve erkeklerin mesleğe girmesinin özendirilmesini” tartışmaktadırlar. Kendi ikincil konumlarını kadın olmaya yaslamışlardır. 1954 yasasında kabul edilen sadece kadınların hemşire olması gerektiğine ilişkin maddenin, erkeklerin de hemşire olmasının engelinin kaldırılması, yasa tasarısında, meslek örgütlerinde ve hemşirelerin kendi aralarında tartışma konusu olmaktadır.

Ülkemizde erkek hemşirelerin sayılarının çok az olmasının ve hemşireliğin kadınlara özgü bir meslek olarak algılanmasının mesleğin gelişimini olumsuz yönde etkilediği de düşünülmektedir. Ataerkil aile temelli toplumumuzda kadınlardan erkeğe boyun

eğme ve saygı beklendiğinden, tamamı kadınlardan oluşan hemşirelerden de beklenti aynı olabilmektedir.

Dünyada ve Türkiye’de sağlık hizmetleri sürekli değişmekte ve kanunların tanımlarına sığamaz hale gelmektedir. Bu nedenle meslek örgütleri ve mesleğin idealist kimlikleri görev ve yetki alanları konusunda tanım ve bilgileri yenilemektedirler. Bu tanımların yasaya geçmesi için de uygun araçlarla müdahale yolları aramaktadırlar. Örneğin, hemşirelik yasasının yenilenmesi ve mesleğin tanımlanması konusunda çalışmalar yürütülmektedir.

Uluslararası Hemşireler Birliği mesleği en genel hatlarıyla şu şekilde betimler; Hemşire, sağlık düzeyinin yükseltilmesi, hastalığın önlenmesi, hastanın tıbbi bakımı ve iyileştirme çalışmalarında bakımın planlanması ve değerlendirilmesinden sorumlu kişidir (Şentürk, 1986).

Türk Hemşireler Derneği eğitim komisyonu 1981 yılında nitelik olarak hemşireyi tanımlamıştır. “Hemşirelik bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden, bu kişilerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan sağlık disiplindir” (Sabuncu, 1996, s.14).

Yapılan tanımından doğrudan çıkarılabilecek bir sonuç da, hemşireliğin sınırlarının tedavi kurumlarında bitmemesidir. Topluma verilen bir hizmet olarak, “iş olma özelliği” ile “feda olma ruhu karışmış” görünmektedir.

Türk Hemşireler Derneği’nin “meslek” değil “disiplin” niteliği ile hemşireliği tanımlaması anlamlıdır. Oysa hekimlik, avukatlık, diyetisyenlik meslek olarak kabul edilmektedir. Hemşirelik ise meslek olma uğraşı içindedir. Sağlık ekibi, özellikle hekimler ve toplumun önemli bir kesimi, hemşireliğin meslek olma ölçütlerine sahip olmadığını düşünmektedir.

Bir işin meslek olabilmesi için, kendi kendini yönetebilmesi, denetleyebilmesi, sistemin olmazsa olmaz bir parçası olması ve sınırları belirlenmiş gereksinimlere karşılık vermesi beklenir. Sağlık sistemi içinde ise, eksiklerin hemşireler tarafından tamamlanması bir gelenek olmuş gibi görünmektedir.

Meslek olmanın diğer koşulları, mesleksel davranış standartlarının, belirli bir eğitimin ve mesleği temsil eden ve işveren karşısında yasal yaptırım olabilen bir

meslek kuruluşunun da olmasıdır. Örneğin, mühendis odaları, tabip odaları ve barolar gibi... Oysa hemşirelerin böyle mesleki örgütleri yoktur. Türk Hemşireler Derneği 1954 yılından bu yana faaliyet göstermesine karşın meslektaşları için pazarlık yapma, kurumlar karşısında koruma yasal yetkisi yoktur. Bu alanda hemşire örgütleri ve aydınları savaşım vermektedir (Ülker, 2006,).

Meslek ve sanat kavramı birbirini dışlar. Meslek zanaat olabilir, modern anlamıyla sanat olamaz. Sanat standardize edilemez ve ücret karşılığı üretilemez. Sanat kavramı içeriğinde tanımsız kalacağından binlerce kişinin ücret karşılığı yaptığı bu iş, eşit işe eşit ücret ile denkleştirilememektedir. Tanımdaki “sanat” kavramı bir taraftan hemşireliği yüceltmekte, diğer taraftan da görev tanımı yapabilmeyi de zorlaştırmaktadır.

Kavramları tanımlar içinde kullanırken toplumla kurulan ilişkinin açık olması gerekir. Bu açıklık yaşanan tarihin özgünlüğünü ortaya sererek olabilir.

Antik çağdaki taklit anlamına gelen ve doğal olanla insanın yaptığını ayırmaya yarayan, içinde her türlü beceriyi de barındıran sanat artık estetik, özerk eserler alanını tanımlar olmuştur. 18. yüzyıla kadar sanat ve zanaat arasında kesin bir ayrım yoktu. Her türlü insani beceri, ustalık sanat ile anlam bulabiliyordu. Ancak aydınlatma çağı, sanat ile toplum arasındaki ilişkiyi yeniden tanımlamayı da beraberinde getirdi.

Sanatın tanımı var ettiği ürün üzerinden yapıldığında insanın benliğini en yüksek düzeyde bir nesne ile ilişkilendirerek ortaya sermesidir. Sanat kendini nesnesi ile var eder. Yüzeyde, resim ile, hacimde heykel ile, seste müzik ile, bedende dans ile yapılan yaratıcı bir eylemdir (Gönülal, 2004). Sanatın nesnesi ile var olabilme özelliği dolayısıyla, “hemşirelik sanattır” demek toplumun hemşireden beklentisini pazarlık yapma, kurumlar karşısında koruma yasal yetkisi yoktur. Bu alanda hemşire örgütleri ve aydınları savaşım vermektedir (Ülker, 2006).

Meslek ve sanat kavramı birbirini dışlar. Meslek zanaat olabilir, modern anlamıyla sanat olamaz. Sanat standardize edilemez ve ücret karşılığı üretilemez. Sanat kavramı içeriğinde tanımsız kalacağından binlerce kişinin ücret karşılığı yaptığı bu iş, eşit işe eşit ücret ile denkleştirilememektedir. Tanımdaki “sanat” kavramı bir taraftan hemşireliği yüceltmekte, diğer taraftan da görev tanımı yapabilmeyi de zorlaştırmaktadır.



Kavramları tanımlar içinde kullanırken toplumla kurulan ilişkinin açık olması gerekir. Bu açıklık yaşanan tarihin özgünlüğünü ortaya sererek olabilir. Antik çağdaki taklit anlamına gelen ve doğal olanla insanın yaptığını ayırmaya yarayan, içinde her türlü beceriyi de barındıran sanat artık estetik, özerk eserler alanını tanımlar olmuştur. 18. yüzyıla kadar sanat ve zanaat arasında kesin bir ayırım yoktu. Her türlü insani beceri, ustalık sanat ile anlam bulabiliyordu. Ancak aydınlatma çağı, sanat ile toplum arasındaki ilişkiyi yeniden tanımlamayı da beraberinde getirdi.

Sanatın tanımı var ettiği ürün üzerinden yapıldığında insanın benliğini en yüksek düzeyde bir nesne ile ilişkilendirerek ortaya sermesidir. Sanat kendini nesnesi ile var eder. Yüzeyle, resim ile, hacimde heykel ile, seste müzik ile, bedende dans ile yapılan yaratıcı bir eylemdir (Gönülal, 2004). Sanatın nesnesi ile var olabilme özelliği dolayısıyla, “hemşirelik sanattır” demek toplumun hemşireden beklentisini Ülkemizin idealist hemşire ve hemşire eğiticisi, araştırmacı Perihan Velioğlu’na göre, hemşire hastaya tıbbi bakım vermenin yanı sıra tedavisi için gerekli olan fiziksel, psikolojik ve sosyal ortamı yaratmakla da yükümlüdür. Hastalıklardan korunmada ve sağlığın gelişmesinde de eğitici rolü vardır (Velioğlu, 1984).

Avrupa Birliği Hemşirelik Mevzuatı ile 1965 yılında Hemşire Eğitiminde Avrupa Anlaşması yapılmıştır. Bu anlaşmaya göre eğitim kalitesinin yükseltilmesi ve yüksek okul düzeyinde eğitim verilmesi benimsenmiştir. Ancak hemşire örgütlerinden ya da hemşirelerin örgütlü olabildiği dernek ve sendikalardan bu yönde bir sosyal baskı gelmemiştir. Hemşirelerin lise mezunu olması Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından da desteklenmiştir.

İlgili Anlaşmadan 30 yıl sonra Sağlık Bakanlığı ve Yüksek Öğrenim Kurumu arasında imzalanan bir protokol ile Sağlık Kolejlerinin Sağlık Yüksek Okullarına dönüştürülmesi karara bağlansa da, yasa hala aynı yasadır. Yasanın birinci maddesi özetle ortaokulu bitiren ve üç yıl eğitim alan ebe, hemşire ve laborantın hemşire unvanı alacağını belirtmemekte; yüksek okuldaki söz etmemektedir.

Hemşirelik yasınının içerik boşluğu, hangi eğitim düzeyi için hemşire unvanı verileceği konusunda da Türkiye’ye özgü bir karmaşa içindedir. Farklı eğitim düzeylerinde, sağlık meslek lisesi, lise mezunlarını meslek edindirme programı, önlisans, lisans mezunlarının hepsine birden hemşire denilmektedir. Oysa Ülkemizin idealist hemşire ve hemşire eğiticisi, araştırmacı Perihan Velioğlu’na göre, hemşire hastaya tıbbi bakım vermenin yanı sıra tedavisi için gerekli olan fiziksel, psikolojik

ve sosyal ortamı yaratmakla da yükümlüdür. Hastalıklardan korunmada ve sağlığın gelişmesinde de eğitici rolü vardır (Velioğlu, 1984).

Avrupa Birliği Hemşirelik Mevzuatı ile 1965 yılında Hemşire Eğitiminde Avrupa Anlaşması yapılmıştır. Bu anlaşmaya göre eğitim kalitesinin yükseltilmesi ve yüksek okul düzeyinde eğitim verilmesi benimsenmiştir. Ancak hemşire örgütlerinden ya da hemşirelerin örgütlü olabildiği dernek ve sendikalardan bu yönde bir sosyal baskı gelmemiştir. Hemşirelerin lise mezunu olması Sağlık Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından da desteklenmiştir.

İlgili Anlaşmadan 30 yıl sonra Sağlık Bakanlığı ve Yüksek Öğrenim Kurumu arasında imzalanan bir protokol ile Sağlık Kolejlerinin Sağlık Yüksek Okullarına dönüştürülmesi karara bağlansa da, yasa hala aynı yasadır. Yasanın birinci maddesi özetle ortaokulu bitiren ve üç yıl eğitim alan ebe, hemşire ve laborantın hemşire unvanı alacağını belirtmemekte; yüksek okuldan söz etmemektedir.

Hemşirelik yasınının içerik boşluğu, hangi eğitim düzeyi için hemşire unvanı verileceği konusunda da Türkiye'ye özgü bir karmaşa içindedir. Farklı eğitim düzeylerinde, sağlık meslek lisesi, lise mezunlarını meslek edindirme programı, önlisans, lisans mezunlarının hepsine birden hemşire denilmektedir. Oysa yönelik hazırlanmış eğitim programı ile annelik rolü ötesinde özelliklere sahip hemşireler mezun etmeyi hedeflediğini ilan etmiştir (www.ufuk.tr, 2006).

Mezun edeceği hemşirelerin, bakım hizmetleri, klinik hemşirelik ve insan kaynaklarını yönetebilen, eğitim, danışmanlık ve iletişim becerileri olan, toplum sağlığını tehdit eden konulara duyarlı kişiler olacağını iddia etmektedir. Ufuk Üniversitesi eğitiminden geçmiş hemşireler, ayrıca, kanıta dayalı tıp modelini benimsemek, araştırma yapabilmek ve ilgili yazılı kaynakları takip edebilmek konusunda da bilinçli olacaklardır. Hemşirelik yasaları ve bu günkü uygulamalar bu beklentilerin çok altındadır. Ek olarak, etik ilkeleri benimseyerek sürekli gelişmeyi ilke edinen, ekonomik davranan, teknoloji kullanmaya yatkın, sağlık mevzuatına hakim ve ilgili konulardaki ulusal ve uluslar arası politikayı izleyip tavır alabilen sağlık çalışanı olarak hemşire modeli sunmaktadır (www.ufuk.edu.tr. 2006). Yaşanılan ikilem bize hemşirelik mesleğinin çok yönlü dönüşümlere gebe olduğunun ipuçlarını vermektedir.

#### 2.4. Hemşireliğin Toplumsal Konumu

Toplumun hemşirelik mesleği hakkındaki görüş ve düşünceleri hemşireleri özel ve iş yaşamlarında da etkilemektedir. Daha çok doktor yardımcılığı olarak algılanan meslek ikincil sayılmaktadır. Doktorun söylediğini güler yüzle yapan, şefkatli iyi, anne-hemşire, iyi hemşire, olarak bilinmektedir. Ancak gece ve gündüz her türlü insanla ilişki içinde iş yapmaları hemşirelerin özel yaşantılarına olumsuz yansımaktadır. Toplumda hemşireyi eş olarak seçmek istemeyenler, oğlunun hemşire ile evlenmesine karşı çıkanlar vardır (Tanış, 1988). Hemşireliğin saygın bir meslek olduğuna dair toplumsal direnç azalsa da halen varlığını sürdürmektedir. Hemşirelik mesleğinin bazı sıkıntılarının ulusları aştığı Uluslararası Hemşireler Birliği'nin (ICN) profesyonel olmak isteyen hemşireye önerilerinde de görebiliriz.

- Her birimiz yaşadığımız toplumun desteğine gereksinim duyarız
- Hemşire özel yaşamında mesleğe saygı kazandıracak bireysel ahlak kurallarına bağlıdır
- Hemşire bireysel davranışlarında toplumun kabul ettiği davranışlara ters düşmemelidir.

Bu önerilerden anlaşıldığı kadarıyla hemşirenin özel yaşantısı ya da kişisel doğruları toplumun ahlaki ölçülerine teslim edilebilir. Para kazanmanın, meslek sahibi olmanın kadınları özgürleştirmeye yetmediği görülmektedir. Ayrıca hemşirelerin denetlenmesi gerektiğine ilişkin toplumsal baskı ve beklenti olduğu bilimsel çalışmalarla da öne çıkarılmaktadır. Toplumsal baskıyı sürekli yaşayan hemşirelerin de olumsuz etkilendiği saptanmaktadır (Tanış, 1988).

Çoğu kadının çalışmadığı bir toplumda çalışan kadına olumsuz bakılması tutuculuk ile kadınların kapatılmasını normal sayan toplumsal cinsiyet rolleri ile açıklanabilir. Bu nedenle eğitim ve bilgilendirme veya başka yöntemlerle kadınların çalışmasının önemi, hemşirelik mesleğinin değeri topluma benimsetilerek bu önyargılarından arındırılabilir.

Hemşireliğin toplum tarafından önyargılarla değerlendirilmesi sadece bugüne ait bir sorun değildir. Örneğin, Cumhuriyet dönemi ilk hemşirelerinden olan Esmâ Deniz, Türk Hemşireler Derneği'nin ilk başkanı ve kurucusudur. 1920'li yıllarda hastabakıcı olmaktan söz ettiğinde, bu isteğinin yakın çevresi tarafından olumsuz karşılandığını ifade etmiştir (Deniz, 1952). Eğer kısa yoldan iş sahibi olmak ve para kazanmak gibi

bir zorunluluk yoksa hemşire olmak istenmemesinin mesleğe toplumun verdiği değeri gösterdiği söylenebilir.

Ülkemizde eğitim gören ve çalışan kadın sayısı geçmişe oranla bir hayli artmıştır. Çalışan kadınlara kötü gözle bakma ters orantılı olarak düşmüştür. Ancak yapılan işlerin zorluğu da bilindiği halde, hemşirelik mesleği halen bazı önyargılara kurban edilmekte, yeterince takdir görmemektedir. Toplumun bu yanlış inancı da hemşirelerin küskünleşmelerine, içe kapanmalarına neden olabilmektedir.

### 3. ÖRGÜT KAVRAMI VE İŞ TATMİNİ

#### 3.1. Örgütün Tanımı

Örgüt; insanların bir ya da daha fazla gereksinmesini gidermek için, insan madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin sürekli yenileştirildiği organik bir sistemdir. Bu sistemde, örgüt amaçlarıyla, iş gören (yönetilenler), iş gördürenlerin (yönetenler), örgüte çalışma amaçları ve gereksinmelerinin karşılanması, dengelenmesi de söz konusudur. Bu bağlamda, örgütler, insan amaçlarının, umutlarının ve yükümlülüklerinin bir araya gelmesinden başka bir şey değildir (Toffler, 1991, s.113).

Örgüt kavramı, insanların bir takım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir. Bir örgüt, belirli amaçların bir veya birden fazla kişi/grupla gerçekleştirilmesidir. Örgüt yapısı, bir grubun faaliyetlerini eş güdümlen, öğelerini birbiri ile uyumlu hale getiren sistemdir(Peker, 1998, s.61). Genelde örgütün amacı hedefe ulaşmak için doğru yolu bulma diye tarif edilmiştir. Dolayısıyla organizasyon terimi işletme veya müessesenin, kuruluşun yapısını, örgütünü ifade etmektedir. Fayol'a göre örgütlenme maddi ve kişisel unsurları işletmeye tahsis etme faaliyetidir. Mooney-Rieley'e göre intizam ve usul sağlamak demektir. Bu tanımlar yardımıyla biz örgütlemeyi şu şekilde ifade edebiliriz. Örgütlenme, maddi sermaye ve kişisel üretim faktörlerini yetkili ve verimli bir: şekilde gruplandırma ve yerleştirme faaliyetlerinden oluşan bir eylemdir(Akat, 1998, s. 71). Tamer Koçel'e göre; örgüt "iş ve iş", "iş ile insan" ve "insan ile insan" arasındaki düzen ve düzenlemeler olarak görülmektedir(Koçel, 1993, s.97). Organizasyon" sözcüğü, Yunanca organon (uzuv), yani bir canlının yaşamını sürdürmesi için gereksinme duyduğu bir parçasıdır. "Organizasyonun" bir anlamı da "organlaştırma" anlamına gelmektedir.

Örgüt sözcüğü iki ayrı anlamda kullanılmaktadır. Birisi "yapı" iskelet "bina" veya vücut, diğeri "örgütlenme işlemi" ya da "yapının oluşturulması" süreci olarak anlatılmaktadır(Tosun, 1998, s. 19). Örgütler belirli amaçlara ulaşmak üzere kurulmuş toplumsal sistemlerdir. Onlara gerçek niteliklerini kazandıran da bu amaçlarıdır. Örgütün amaçları, kâğıt üzerinde saptanmış biçimsel amaçlar olabileceği gibi, uygulamada örgüt üyelerinin kendi aralarında geliştirip kabul ettikleri doğal

amaçlar da olabilir. En yalın ve genel haliyle örgüt, belirlenmiş bir amaca ulaşmak için kullanılan teknoloji etrafında bir araya gelmiş bireylerden oluşur(Önal, 1982, s.32). Her örgütte insanlar ortak elemandır(Yüksel, 2000, s.4). Diğer bir deyişle işletmelerin sahip olduğu en güçlü öğelerinden birisi, hatta en çok önem verilmesi gerekeni insan kaynağıdır(Özgen ve Diğerleri, 2002, s. 23.). İnsanlar çok çeşitli amaç ve gereksinimleri için örgütlenir, bir araya gelirler, örgütte kalırlar ve kendi kişisel amaçlarına erişmek için örgütsel faaliyetlere katkıda bulunurlar. Bir örgüt; üyelerini, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde kuvvetli çabalar harcamaya sevk etmek için etkileyici ve motive edici çeşitli araçlara sahiptir. Yönetimde isteklendirme konusundaki temel sorun, örgüt koşullarını düzenlemek ve isteklendirme yöntem ve teknikleri ile kişilerin kendi amaçlarına ulaşması, örgüt amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmasını sağlayacak biçimde uygulamaktır(Chung, s.45.). İnsanların etkin bir şekilde çalıştırılması her zaman için önemli bir sorun olmuştur. İşin nasıl örgütleneceği işçilerin bu işleri paylaşacağı; işi yapacak kişilerin ne şekilde bulunup eğitileceği ve etkin bir biçimde önetileceği; çalışanların uzun bir süre etkin bir şekilde çalışabileceği, yüksek bir verime sahip olmalarının nasıl sağlanacağı, çalışma koşullarının, ödül ve ceza sistemlerinin nasıl geliştirileceğinin belirlenmesi gerekir. Örgüt çalışanlarının, görevlerini örgütsel amaçlar doğrultusunda ve istekle yerine getirmelerini sağlayacak bir çalışma ortamının oluşturulması, yönetimin en önemli işlevlerinden birisidir. (Karatepe, 2005, s. 118.). Değişen çevresel koşullara ve teknolojik yeniliklere uyum sağlamak için, örgütün değişen şartlara nasıl uydurulacağı; örgüt içi gruplar veya diğer örgütler tarafından yaratılacak rekabetle veya yıpratıcı koşullarla ne şekilde bahsedileceğini kestirilmesi gerekir. Bütün örgütlerin temelinde yatan bunun gibi daha pek çok sorun, tarih boyunca bütün yöneticilerin zaman zaman yüz yüze geldiği ve çözmek zorunda buldukları sorunlar olagelmıştır(Schein, 1976, s.23.).

### **3.2. Örgüt Kültürü Kavramı**

19. yy. sonları ve 20. yy başlarında ilkel toplumların incelenmesi, bu toplumların sadece teknolojik bakımdan değil, yaşam şekli bakımından da ilerlemiş toplumlardan farklı olduğunu göstermiş, bunun sonucunda kültür olgusu derinlemesine analiz edilmeye başlanmıştır. Kültür; üzerinde çok konuşulan, tartışılan, kullanılması kolay, fakat tanımlanması ve anlatılması aynı derecede zor olan bir kavramdır. Çünkü hem kültür olgusunun kendisi çok anlamlı olup, zaman içinde değişikliklere uğramakta,

hem de antropoloji, psikoloji, tarih, felsefe, biyoloji, sosyoloji gibi disiplinlerle günlük dilde kültür tanımlamalarının yapılabilmek imkanı kavrama değişik anlamlar yüklemektedir. “Kültür” Latince bir sözcüktür ve sözcük anlamı; “el değmemiş doğanın, insan akli ve yapıcılığıyla işlenmesi ve yararlı hale gelmesi” dir.(Polat, 2003, s.6.). Sosyal bilimler açısından kültür, teknik bir terimdir ve genellikle bilgi, iman ve adetleri içine alan bir katılım olarak tanımlanır. Bu yaklaşımda kültür, bir yandan bireylerin toplumsal yollarla edindikleri ve toplumsal yollarla ilettikleri bir değer, yargı, inanç, simge davranış ölçütleri düzeninden, diğer yanda da, böylece ortaya çıkan geleneksel davranış kalıplarının simgesel ve maddi ürünlerinden oluşmaktadır. Bazı yazarlara göre kültür; "bilginin, inancın, sanatın, hukukun, ahlâkin, örf ve adetlerin ve toplumun bir üyesi olarak kişiler tarafından kazanılmış diğer yetenek ve alışkanlıkların karmaşık bir bütünü” olarak tanımlamıştır. Kültür, bireyin davranışlarını yöneten etkinlikleri kapsar.

Örgüt kültürü, üzerinde çok çalışılan ve değişik boyutlarıyla tartışılan bir kavramdır. Örgüt kültürünün örgütsel başarıdaki rolü düşünüldüğünde son derece önemli bir konu olduğu açıktır. Ayrıca konunun, çeşitli açılardan tam bir açıklık kazanamamış, somutlaştırılmamış olduğu bilimsel bir gerçektir. Bu konu üzerine yapılan son araştırmalarda, belirli alanların irdelenmesi yoğunluk kazanmıştır. Bu şekilde belirli bir faaliyet alanına ve çalışma biçimine sahip organizasyonların örgüt kültürü ile ilgili, daha somut ifadeler içeren açıklamalar yapılabilmektedir(Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1999, s.30.). Örgütsel kültür araştırmalarının çıkış noktası, örgüt ve kültürü yan yana getirme çabasıdır. Bu, hem örgütlerin kültürler olarak görülmesinde, hem de bir kültürü içerdiği varsayımını ifade etmektedir. Her iki durumda da örgüt, sınırları kültürle sarılmış bir yapı olarak görülme eğilimindedir.

Örgüt kültürü özelliği gereği bazı sorunları beraberinde getirir. Bu sorunlardan belki de ilki, ‘Örgüt kültürü tanımlanabilir mi?’ sorusudur. Buradaki zorluk örgütsel kültür yaklaşımının örgütsel yasama yeni bir sembolik yaklaşımı getirmesidir. Bu durum örgüt kültürüne farklı bakış açıları getirmekte ve ortak bir tanım üzerinde birleşmeyi zorlaştırmaktadır. Örgüt kültürü yönetim sisteminin kuruluşunda ve çalışan elemanların yönetilmesinde örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler ve normlarla ilgili bir kurumdur. Her örgütün kendine özgü bir kültürü vardır. Bu paralelde örgüt kültürü tanımı genel olarak şu şekilde verilebilir; ‘örgüt kültürü; örgüt içinde, örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inançlar, değerler ve anlamlar’ olarak tanımlanır. Örgüt

kültürü ile ilgili yapılmış tanımların diğer bir kısmı şu şekildedir; Örgüt kültürü, organizasyonun kendi amaç ve faaliyet yapısından kaynaklanan özellikleri ile toplumsal değerlerin bir bileşimidir. Genel olarak kültür kavramının ifadesinin zorluğu burada da karşımıza çıkmaktadır. Örgüt kültürü ile ilgili çalışmalarda kavramın değişik tanım ve açıklamalarla ele alındığı görülmektedir.

Shein'e göre örgüt kültürü, bir grubun etkin bir biçimde çalışabilmesi için gerekli olan ve yeni üyelerce de kabul edilen, dışa karşı bütünleşme ve içsel uyumlaşmayı sağlamaya yönelik temel yaklaşımlardır. Yine Shein; örgüt kültürünü 'bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözerken yarattığı ve geliştirdiği; yeni üyelerine algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı varsayımlar ve inançlar bütünü' olarak tanımlamıştır. Pascale ve Athos, 1981 yılında örgüt kültürünü, 'örgüt yönetiminin çalışanlarına ve müşterilerine yönelik izlediği politikaları yönlendiren felsefe' olarak tanımlarken, Örgüt kültürü, örgütün nasıl strateji oluşturacağını, hedef meydana getireceğini, koyduğu hedefe nasıl ulaşacağını, gelişimi nasıl ölçeceğini, nasıl ürün ve Pazar oluşturacağını belirlemeye yarayan bir pusula olarak görülebilir. Örgüt kültürü rasyonel davranışın idare ve sevkine imkan veren bir mekanizma ve açıkça ortaya konmuş durumsallıklar altında uygun hareket biçimini belirleyen genel kurallar sistemi olarak dikkate alınmalıdır. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin ummadıkları çalışma koşulları ile karşılaştıklarında, onlara rehberlik eden, genele yaygın ve açık şekilde anlaşılan kurallar setidir. Ancak rasyonellik örgütüne göre durumsallık arz edecektir. Her örgüt için rasyonel davranış biçimleri örgütün tanımladığı kalıplardan ibarettir.

Peters ve Waterman'a göre örgüt kültürü 'baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki, hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapıdır.

Genel bir ifade ile örgüt kültürü, örgüt içindeki bireyler ve gruplar tarafından paylaşılan ve uyulan değerler olarak tanımlanmaktadır. Herhangi bir probleme ilişkin çözümler kişilerin bu konuda düşünmesine ve giderek bu çözümlerin paylaşılan bir değer olmasına yol açmaktadır (Sabuncuoğlu, 2004, s.33.). Bu anlamda kültür, ortak yaklaşım ve çözüm tarzlarını belirleyen fonksiyonel bir davranış etkenidir.

Diğer bir açıklamada örgüt kültürü, örgütü karakterize eden gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının bir kurgusu olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda örgüt kültürü, üyeleri bir arada tutan bir sosyal yapıştırıcıdır.



Diğer bir tanımda ise örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının davranışlarını yönlendiren normlar, değerler ve alışkanlıklar sistemidir. Örgütün kültürü var olan ve herkes tarafından paylaşılan bir takım değerler ve inançlara göre tanımlanır(Dinçer, 2008, s. 208.). Örgüt kültürü; kurallar, politikalar adet ve gelenekler gibi resmi yapı ve kişiler arası ilişkilerde açıklık, güven, kabul etme ve grup süreçlerine katılma gibi birtakım değer ve tutumlardan meydana gelir. Kültür, örgüt içindeki güçleri birbirine bağlayan, tanımlayan ve güçlendirmeye yardım eden ve hiyerarşideki rolleri tutan, aşağılara uzanmış, yaygın bir magnetik alan gibidir; dolayısıyla kişinin, grubun ve bütün olarak örgütün verimliliğine etki eder. Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir. Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Başka bir ifadeyle örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değer ve inançlardır.

Örgüt kültürü, “örgüt üyelerinin paylaştıkları anahtar değerler, standartlar normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğu olarak tanımlanabilir.

Örgüt kültürü, o örgütün çevrede tanınmasını değerini, toplumsal standartlarını, çevredeki diğer örgüt ve bireylerle ilişkili biçimlerini ve düzeylerini de yansıtır. Bu fonksiyonu ile kültür, örgütü topluma bağlayan onun toplum içinde yerini, önemini ve hatta başarısını belirleyen en önemli araçlardan biridir.

Örgüt kültürü “örgüt üyelerinin birbirleri ile aynı zamanda satıcılar, müşteriler ve işletmenin dışındaki tüm insanlarla ilişkilerini kontrol eden örgütte paylaşılan değerlerdir”. Örgütsel kültür yaklaşımı, örgütsel yaşama yeni bir sembolik yaklaşım getirmiştir. Örgütsel kültür yaklaşımı bir sosyal olgu olan kültürün sosyal ve antropolojik temeline dayanmaktadır. Örgütsel kültür kavramı, örgütün sembolik temellerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Örgütsel kültür örgüte ilişkin sadece bir betimleme değildir, örgütün kendi içindeki bir betimlemedir(Çelik, 2000, s.135.).

Örgüt kültürü ile ilgili iki tür düşünceden söz etmek uygun olur: Birincisinde kültür, organizasyonunun sahip olduğu bir değişken olarak ele alınmakta, ikincisinde ise kültür, organizasyon ile özdeşleştirilmektedir. Kültür bir değişken olarak düşünüldüğünde, toplumdan organizasyona geçen yada yönetim tarafından yaratılan bir olgudur. Kültürün bireylere gelen ortak bir takım sembol ve ifadelerinin ürünü olduğu savunulduğunda, kaynağının sosyal bütünleşme olduğu savunulduğunda,

kaynağının sosyal bütünleşme olduğu kabul edilmektedir. Bu durumda, organizasyon ve kültür özdeştir. Organizasyon üyeleri, sembol ve ifadelerle bütünleşmekle kalmaz, kültürü zaman içinde yeniden ve değiştirerek üretirler.

### **3.3. Örgütsel Bağlılık**

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık, son zamanlarda üzerinde en sık durulan konular arasında yer almaktadır. Dünyada rekabet alanındaki hızlı gelişmeler, işletmeleri bir yandan insan kaynaklarına daha fazla önem vermeye ve yatırım yapmaya zorlarken, diğer taraftan mevcut işgücünden azami ölçüde yararlanmaya yöneltmektedir. Bu durum işletmeler açısından çalışanların örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ile ilgili algılarının önemini de vurgulamıştır.

Örgütsel bağlılığın, tek boyutlu kavramdan, çok boyutlu kavram halinde düşünölmeye başlanması, Meyer ve Allen'in modeli ile değişmiştir(Wasti, 2005, s.291.). Bu çok boyutlu yapı, birçok pozitif iş sonuçlarını da beraberinde getirmektedir. Bunlar; devamsızlık, yapılan iş miktarı, iş çabası ve iş performansdır. 1990'lı yıllardan itibaren örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların artmaya başladığı görölmüştür. Örgütsel bağlılık, geçmişten gelen değişik boyutlar arasındaki ilişkiler ve bağlılık sonuçları ile çok boyutlu bir yapıyı ifade eder. Bu boyutlar arasındaki meta analiz araştırmasını da Meyer ve Allen'in güçlü ilişkiler öne sürdüğü "Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli"nde görmek mümkündür. Bu üçlü bileşen "Duygusal Bağlılık", "Sürekli Bağlılık" ve "Normatif Bağlılık"tır..

Örgütsel bağlılık literatüründe belki de en fazla kabul gören tanımlama Porter, Steers ve Mowday tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre bağlılık; bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkmaktadır.

Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinde, çalışanın iş deneyiminden elde ettiği faydalarla, duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişkinin arkasında birçok sebebin yattığı ifade edilmektedir. Bu sebeplerden bir tanesi de, örgüt kültürüdür. Dolayısıyla, örgüt kültürü, örgütsel bağlılığın çevresiyle olan ilişkilerinde yardımcı olarak gelişmektedir. Örgütlerde en yüksek düzeyde güvenli bir kültürün oluşması, öncelikle yönetimin bağlılığı ve sonrasında örgütün vizyonu ve işgörene verdikleri önemle sağlanmaktadır(Hutter, 2006, s. 90.).

Örgütsel bağlılık, örgütsel amaçlara ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle, tüm örgütler, üyelerinin bağlılık düzeylerini artırmak istemektedir. Yöneticilerin, iş görenlere örgütün kıymetli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, karara katılmalarını cesaretlendirmeleri, örgüt içi iletişimi sağlıklı bir şekilde yürütmeleri, arzu edilen örgütsel bağlılığın oluşmasına temel oluşturacaktır. Benzer şekilde, iş görenler örgütsel bağlılık kavramının yalnızca örgüte değil, kendilerine de fayda sağlayacağı yönünde bir anlayışa sahip olabilecekleri gibi, örgüt yönetiminin örgütsel bağlılığı destekleyici bir yönetim yaklaşımı sorumluluğu ve kendilerinin de bundan doğan hakları bulunduğunun farkında olarak, ideale yakın bir çalışma ortamı yaratmak konusunda yönetime yardımcı olabileceklerdir(Bayram, 2006, s.23.). İşte bu noktada, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın bir işletme açısından birbirinden ayrılmaz iki önemli unsur olduğu bir kez daha vurgulanmaktadır. Örgütsel bağlılığın güçlü olmasında en önemli etkenin örgüt kültüründen kaynaklandığını söylemek yerinde olacaktır. Örgütlerde, yeni kültürler gelişirken bütçeye daha az önem verilmesi, örgütsel bağlılığın daha üst düzeyde ele alınmaya başladığını göstermektedir.

Son yıllarda örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir kavram olduğu, farklı tip bağlılıkların farklı öncülleri ve sonuçları olduğu yönünde pek çok çalışma yapılmıştır. Bu araştırmalar arasında özellikle Meyer ve Allenin önerdiği üç boyutlu model ilgi görmüştür. Bu modele göre çalışanlar, örgütlerine duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı olarak üç farklı bağlılık hissederler(Meyer ve Allen, 1991, s. 63.). Bu üç tür bağlılık, örgütten ayrılma niyetini azaltmakla birlikte farklı etmenler sonucunda gelişmekte ve örgüte üyelik dışındaki iş ile ilgili davranışlara ( verimlilik v.s) farklı biçimlerde yansımaktadırlar.

### **3.4. İş Tatmininin Tanımı**

Günümüzün yoğun rekabet koşulları, örgütlerin çalışanlarının etkin ve verimli şekilde çalışmalarına imkân sağlamalarını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk çalışanların iş tatminlerinin de sağlanmasına verilen önemi arttırmaktadır. Örgütler amaç ve hedeflerine iş tatmini yüksek bireyler sayesinde ulaşacaktır. Bu nedenle çalışanları neyin tatmin ettiği çok iyi bilinmelidir.

İş, insan yaşamında önemli bir yere sahip olan, bireye toplum için de belli bir rol, yer ve ekonomik yarar sağlayan, bireyin uyanık kaldığı sürenin büyük bir kısmını

dolduran bir uğraş olarak tanımlamıştır. İş bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak üzere, bir organizasyon içinde ve belirli bir ücret karşılığında yerine getirmek üzere üstlendikleri görevler olarak da tanımlanmaktadır (Karadağ 2002).

Örgütlerin kullandıkları kaynaklar arasında en karmaşık ve değişken olanı insan gücüdür. Çalışanın küçük bir bölümünün bile memnuniyetsizliği bütün kurum faaliyetlerinin olumsuz etkilenmesine hatta durmasına neden olabilmektedir.

Örgüt yöneticisi, iş görenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu ya da olumsuz duruma getirecek faktörleri tespit edebiliyorsa, alacağı önlemlerle iş görenleri daha kolay yönlendirebilecektir. Örgütlerde çalışanların tutumları iş davranışlarını etkilediği için, bireyin işe ve iş ortamının değişkenlerine karşı tutumları önemlidir. Örgütsel ortamlarda farklı iş tutumları bulunmaktadır. Bu tutumlardan biri de iş tatminidir(Erdoğan, 1999, s. 231).

1912 yılında F. W. Taylor işçilerin gereğinden daha yavaş çalıştıklarını gözlemlemiş ve parça başı ücret sistemini getirerek insan davranışlarını yönlendirmeyi amaçlamıştır. İşçiler ücret konusundaki tatmin düzeylerini yükseltmek için daha çok çaba göstermişlerdir. Yalnız Taylor'un göz önüne almadığı veya farkında olmadığı nokta insan davranışlarının çeşitliliği, insanın duygu ve düşünceleri, grup düşüncesi, yönetsel davranış ve iş çevresi gibi konular olmuştur(Özkalp ve Kirel, 1996, s. 22). İş tatmini kavramının teorik temelleri 1954 yılında Maslow 'un "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı" ve 1959 yılında Herzberg 'in "Çift Faktör Kuramı" ile atılmıştır. İş tatmininin farklı yazarlar tarafından farklı tanımları yapılmıştır.

İş tatmini, çalışma ve endüstri psikolojisinde önemini korumaktadır. Bu konuda uzun yıllardan beri süre gelen çalışmalar, kişinin işine karşı hissettikleri ve davranışları arasındaki ilişkileri inceleme konusu yapmıştır. İş tatmini ile birlikte çalışanların tutumları ve moralleri gibi değişkenler de inceleme konusu olmuştur.

Bireyin işinden sağladığı tatmin, hem kendi mutluluğu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltme açısından önemlidir. İşe karşı kişisel bir tutum olan iş tatmini, çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur.

İş ortamındaki memnuniyet, çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel durumunu değil aynı zamanda bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkiler. İş

tatmini ücret, terfi olanaklarının olması, çalışma koşullarının uygunluğu, işin kendisi, iş arkadaşları-yönetici ile ilişki ve bireyin işindeki beklentilerden etkilenir.

### 3.5. İş Tatmininin Önemi

İşletmeler mal ve hizmet üretmek için oluşturulmuş bir tasarımdır. Bu tasarımın hayata geçirilebilmesi, işletme için belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi insanın fiziksel ve/veya düşünsel düzeyde katılımını gerektirir. Kişilerin iş hayatında başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş tatmini, işin bireye sağladığı sonuçların algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur (Haris, v.d., 2006, s. 408). Genel olarak iş tatmini, sosyolojik ve psikolojik boyutları olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir (Levy ve Montmarquette, 2005, s. 19). Pek çok yerde iş tatmini, bireyin çalışma ortamına tepkisi olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, çalışanın kendi işine karşı olan iş hakkındaki değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevaptır. İşe karşı duyulan pozitif tutum iş tatminine eşdeğerdir.

Örgütte üretim yapabilmek için insan dışında diğer üretim faktörlerine de ihtiyaç vardır. Bu faktörleri birbirleriyle ilişkili kısımlardan oluşan uyumlu bir bütün haline getirmek, düzenlemek, diğer bir deyişle bir sistem kurmak yine insanın varlığı ile mümkündür. Örgütler insanlar tarafından meydana getirilmekle birlikte yine insanlar için, insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulurlar. O halde örgütlerin varlık sebebi insandır. İnsan ihtiyaçlarını tatmin etmek istediği için bir taraftan “işletmenin amacı” diğer taraftan da hem girişimci ve yönetici olarak hem de fiziksel ve düşünsel emek olarak işletmenin aracı konumundadır(Türker BAŞ ve Kadir ARDIÇ, “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, ([http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl\\_gos.php?nt=498](http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=498)).

Bireyin fizyolojik ihtiyaçları gibi ruhsal ihtiyaçları da sınırsızdır. İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koyarak, kendilerini ispatlamak arzusu içindedirler. Çevresi ve iş arkadaşları açısından başarılı biri olarak algılanmak, kendini değerli ve işe yarar biri olarak hissetmek ister. Birey ancak istekli ve arzulu olduğunda bu ruhsal ihtiyaçlarını karşılamak için çaba gösterecektir. Bu enerji ise bireye iş tatmini sağlanarak ortaya çıkarılabilir.

İş tatmini elde edemeyen bireyler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş tatmininin sağlanamaması bireyi hayal kırıklığına uğratar, ruhen ve bedenen hastalanmasına sebebiyet verir.

İşinden tatmin olan birey işine devamsızlık yapmaz, işe zamanında gelir, geç kalma bahaneleri yaratmaz, ayrıca işten ayrılma isteği de çok düşük olur. Çünkü işinden tatmin olan iş gören, işinden haz duyar, olumlu duygular besler.

İş görenin istekleri büyük ölçüde örgüt tarafından karşılanmaktadır. İşinden tatmin olan işçilerin fiziksel, ruhsal ve davranışsal bozukluğu olma olasılığı azdır. İşinden tatmin olmayan işçilerin sık sık hastalandıkları yapılan araştırmalarda kanıtlanmıştır (Enver ÖZKALP, Çiğdem KIREL, **Örgütsel Davranış**, (Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:111, 1996), s:109).

### **3.6. İş Tatmininin Faktörleri**

İnsanlar kişisel yeteneklerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek isterler. İş tatmini elde edemeyenler hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişemezler ve iş tatmininin sağlanamaması bireyleri hayal kırıklığına uğratar. İş, insan hayatının odak noktası olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşecektir. İnsanlar zorunlu olmadıkça bile çalışmak istemektedirler. İş tatminindeki boşluk ve işten soğuma, düşük moralin, düşük verimliliğin ve sağlıksız bir topluma gidişin nedenini oluşturacaktır. Organizasyonlarda iş görenlerin iş tatmininin düşük olması diğer bir ifade ile iş tatminsizliğinin yaşanması sadece bireysel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Olayın örgütsel sonuçlarına baktığımızda işgörende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir. Bu nedenle iş tatminini etkileyen faktörlere göz atmak uygun olacaktır.

#### **3.6.1. Örgütsel Faktörler**

İş tatminini etkileyen örgütsel ve çevresel faktörlere bakıldığında; işin kendisi, ücret, güvenlik, yükselme- gelişme olanakları, çalışma ortam ve koşulları, yönetim biçimi, yöneticilerle ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler sayılabilir. Bu faktörler bireysel değildir. Analiz edilebilmekte ve ölçülebilmektedirler.

## Ücret ve Terfi Olanakları

Bireyler, deneyim kazandıkça daha çok yetki, ücret, saygınlık aramaktadırlar. İçinde bulunduğu örgütün bireylerin yükselmelerine olanak sağlaması, çalışanları daha fazla motive edip, tatmin düzeylerini artıracaktır.

İş tatmininin artmasında en eski ve en yaygın olanı çalışanların ücret düzeyidir. Fransa’ da 1969 yılında yapılan bir araştırmada ilginç sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmada bir grup iş görene yöneltilen soru şuydu: “şayet işveren, ücretlerin artışı, haftalık çalışma süresinin azaltılması ve senelik izin süresinin uzatılması şeklinde size üç öneri getirseydi hangisini tercih ederdiniz?” Bu anket sorusuna verilen yanıtlar değerlendirildiğinde iş görenlerin üçte ikisine yakın bölümünün ücret artışını seçtiği saptanmıştır (Maurice COHEN, **La Stimulation des Hommes dans l’Entreprise, Principes et Technigues, les Editions d’Organisation**, (Paris, 1972), s.58-59). İş görenlerin elde ettikleri kazançlarını diğer çalışanlar ile karşılaştırdıklarını ve ücretlerini eşitlik teorisine göre değerlendirdiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca ücret toplumda saygınlık kazanma, toplum tarafından kabul edilme, başarı, tanınma gibi sosyal gereksinmelere aracılık etmektedir. Ayrıca ücret toplumda saygınlık kazanma, toplum tarafından kabul edilme, başarı, tanınma gibi sosyal gereksinmelere aracılık etmektedir.

Ücret ve terfi, bu iki değişken iş tatmini ile doğru orantılıdır. Aynı zamanda bu iki değişken iş düzeyi ve sosyal prestij ile de ilişkilidir. Bu değişkenlerin her biri, artan ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir. Terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli faktörlerden biri olup aynı zamanda ihtirası tatmin eden bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Terfi, iş görenin kendisini değerli hissetmesini sağlayacaktır. Ancak, iş görenler üzerinde ücret düzeyinin sağladığı doyumdan daha önemlisi, benzer işlerde çalışanlara farklı ücret ödenmesinden kaynaklanan tatminsizliktir. Bir iş gören aldığı ücretin yüksekliğinden daha çok başkalarının aynı iş için aldığı ücretle ilgilenir ve etkilenir(Zeyyat SABUNCUOĞLU, **Çalışma psikolojisi**, (2. Baskı, Uludağ Üniversitesi, 1984), s.86).

## Çalışma Koşulları

İşin yapıldığı fiziksel çevre şartlarının uygun olmaması iş tatmininden çok iş tatminsizliğine yol açmaktadır. Kötü ısınma şartları, yetersiz aydınlatma, aşırı

gürültü, nem, toz, koku, sağlığa zararlı kimyasal ortam ve yetersiz havalandırma şartları çalışanlarda iş tatminsizliğine yol açmaktadır.

Uygunsuz çalışma şartları aynı zamanda, görme bozuklukları, akciğer hastalıkları, işitme bozuklukları, zehirlenmeler gibi mesleki hastalıklara yol açmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin yetersiz olduğu işlerde çalışanda tedirginlik ve stres yaratmaktadır. Çalışanın can güvenliği sağlanmış olmalı ve gerekli tedbirler örgüt tarafından alınmalıdır. Örneğin; maden ocakları, döküm fabrikaları, pres atölyeleri, inşaat işleri v.b. işler buna örnek verilebilir.

Mekanik güvenlik koşullarının yetersiz olması, aşırı derecede yaralanmalara, bedensel bir organın kaybedilmesine ve ölümlerle sonuçlanan iş kazalarına neden olmaktadır. Hiçbir çalışan ne pahasına olursa olsun böyle bir kazaya maruz kalmak istemeyecek ve örgüt tarafından tüm güvenlik tedbirlerinin alınmasını bekleyecektir. Bu gibi kazalar, yoğun ve devamlı bir dikkat istenmesinden, çalışma temposunun fazla süratli olmasından kaynaklanmaktadır. Yoğun ve devamlı dikkat isteyen işler ruhsal ve sinirsel gerginliklere yol açmaktadır. Çalışma temposunun fazla süratli olması ise bedensel bir gerginlik doğurmaktadır.

### **Güvenlik**

İş güvenliğinin olması, çalışanın iş tatmininde önemli rol oynamaktadır. Kişi çalıştığı kurumun kendi sağlığına değer verdiğini ve koşulları bu şekilde hazırladığını bilirse daha mutlu çalışmaktadır. Emeklilik, kaza, hastalık, işsizlik sigortaları iş tatmininde önemli bir yer tutmaktadır. İş görenler genelde kendilerine iş güvencesi sağlayan firmalarda çalışmak istemektedirler. Özellikle yaşlı iş görenler gençlere oranla buna daha çok dikkat etmektedirler.

Eğitim düzeyi yükselip, kişi kendi yetkinlik düzeyinin üstüne çıkarak, piyasada aranan birisi olduğunda iş güvenliğinin tatmin edici özelliği pek önem taşımamaktadır. Bu özellikleri taşıyan birey işini kolay terk edebilmektedir. Oysa yaşlı bireyler ve evli çalışanlar için iş güvenliği daha da önemli olmaktadır.

İşten çıkarmaların haklı nedenlere dayanmaması ve açıklanmaması durumunda kişiler örgüte karşı olumsuz davranışlar içine girmektedirler. Yönetim iş gören ilişkisinde çalışan güçsüz konumda olduğundan dolayı bu durum çok nadir görülmektedir. Güç dengesizliği nedeniyle çalışanlar performanslarını azaltma yerine bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını azaltma şeklinde tepki



gösterebilmektedirler. Öte yandan yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada yöneticinin işverenin kendisini iş güvencesi anlamında koruyacağı yönünde sahip olduğu inancının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır.

### **Çalışma Ortam ve Koşulları**

İş tatmininde etkili olan bir diğer etmen çalışma ortamı ve çalışma koşullarıdır. Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Ortamın bireyleri mutsuzluğa itecek fizyolojik ve psikolojik etmenlerden arındırılması gerekmektedir.

Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlamaktadırlar. İş yerindeki çalışma koşulları da doyum ya da tatminsizlik kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş tatminini etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu iş yerlerinde çalışmak istemektedir. <sup>195</sup> Çalışma koşulları arasında ses, temizlik, ısı, ışık, nem, havalandırma, çalışma saatleri, çalışma araç ve gereçlerinin yeterli olması sayılmaktadır. Bu unsurların tümünün iş tatminine etkisi bulunmaktadır. Çalışma koşulları bireyin iş dışındaki yaşamını da etkilediği için önemlidir. Yaşadığı ortamdaki daha iyi koşullarda çalışan iş gören daha çok tatmin olmaktadır.

Çalışma saatleri çalışma koşullarının önemli bir boyutudur. Çalışanlarına esnek çalışma saatleri sunan firmaların iş değiştirme eğilimlerinin azaltılmasında önemli bir avantaj elde ederler. İş saatlerinin daha az olduğu ve çalışanlara alternatif çalışma saatleri sunulduğu durumlarda, çalışanların iş yükü fazla bile olsa, iş değiştirme eğilimlerinin azaldığı görülmektedir(Lee Soo Hoon, “The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Turnover”, <http://www.tba.nus.edu.sg/tba/mscphd/index.htm>). Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre sürekli gece çalışan hemşirelerin mesleğe bağlılığının düşük olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak aynı araştırma, hemşirelerin çalışma düzenleri üzerinde söz hakkı sahibi olmasının hemşirelik mesleğine bağlılıkları ile anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

## **Yönetim Biçimi ve Yöneticilerle İlişkiler**

İş tatminini etkileyen en önemli örgütsel unsur yönetim şeklidir. Katı denetim yapılan örgütlerde çalışanlar tatminsiz olmaktadır. Denetim, çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Günümüzde çalışanlar, kendilerini ilgilendiren her türlü kararın görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp, düşüncelerini ifade etmek, bu konularda fikirlerinin alınmasını talep etmektedirler. Bu nedenle örgütlerde katılımı, yetki devrini, kişisel ve örgütsel gelişmeyi teşvik eden bir ortamın yaratılması, çalışanların tüm potansiyel yeteneklerinden yararlanma ve geliştirmeye yönelik, insana değer veren, katılımcı, karar vermeye olanak sağlayan bir yönetim tarzı benimsenmelidir. Yukarıda da ifade edildiği gibi çalışanların işleri ile ilgili karar alabilmeleri onların güven duygularını geliştirmektedir.

İş görenin görüşlerini almak, göstermelik yapılmamalıdır. Fikirler incelenmeli, uygun olanlar hayata geçirilmelidir. Fikirlerinin dikkate alındığını bilen iş gören işletmeye daha sadık olacak ve yaratıcılığını arttıracaktır. Örgüt içinde iletişim kanallarının açık olması, iş görenlere sürekli bu kanallarla ilgili bilgi verilmesi iş görenlerin en çok üzerinde durdukları konulardandır.

Yeterli iletişim sağlanamadığı takdirde belirsizlik durumu ortaya çıkacaktır. Bu da söylenti, dedikodu vs. zeminini hazırlamakta ve belirsizlik arttıkça verim de o oranda düşmeye başlamaktadır. İş görenler, açık bir iletişim politikası izleyen işletmelerde daha mutlu çalışmaktadırlar. Açık iletişim ortamını yaratan yöneticiler çalışanları ile daima etkileşim halindedir ve bu şekilde işbirliği ve dayanışma da yaratılmış olmaktadır. Düşünceleri sağlıklı bir iletişim mekanizması çerçevesinde tartışabilme, kararlara katılabilme olanağı bulan kişi yaratıcılığı ile yaptığı işin kalitesine artılar katmaktadır.

### **3.6.2. Bireysel Faktörler**

Bazı kişilerin diğerlerine göre daha fazla iş tatmini duyması bireysel özelliklerin iş tatmininin de önemli rol oynadığı düşüncesini akla getirmiş ve yapılan araştırmalar sonucunda da bireysel özelliklerin iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında; yaş, cinsiyet, eğitim, meslek, statü, sosyo kültürel çevre, kişilik ve zeka sayılabilmektedir. Çalışmamızın araştırma

bölümünde aşağıda sayacağımız faktörler ile iş tatmini arasındaki ilişki sorgulanmıştır.

### **Yaş**

İş tatmini ve yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda genel olarak, yaşlı çalışanların, genç çalışanlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Bu durumun yaşlı çalışanların, beklentilerini daha gerçekçi temeller üzerine oturtmalarından, işle ilgili koşullara daha iyi uyum sağlamalarından, çok farklı işleri deneyimleyebilecek ve kendi yeterliliklerini, yeteneklerini keşfedebilecekleri zamanlarının olmuş olmasından dolayı kendilerine uygun işlerde çalışmış olmalarından kaynaklandığı öne sürülmektedir(Tarık SOLMUŞ, **İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler**, (Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yay. No: 1489, İstanbul, 2004), s.187)

### **Cinsiyet**

İş ve meslek faktörlerini sabit tutmak üzere, henüz kadının mı yoksa erkeğin mi işlerinde daha fazla tatmin olduğunu gösteren tutarlı bir delil yoktur(Abraham K. KORMAN, **Endüstriyel Ve Organizasyonel Psikoloji**, İngilizce' den çevirenler, İlhan AKHUN, Cevat ALKAN, (Öğretmen Kitapları: 141, Ankara, 1978), s. 179). İş tatmininin cinsiyete göre bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan araştırmalarda, iş tatmininin cinsiyetlere göre bir değişim göstermediğine ilişkin bulgular elde edilmiş olsa da birçok çalışma sonucunda, erkeklerin kadınlardan daha fazla iş tatmini yaşadıkları görülmüştür. Bunun nedeni, erkeklerin yönetim kademelerinde daha sıklıkla yer almalarına dayandırılabilir. Özellikle de üst yönetim kademelerinde yer alan yöneticilerin, iş tatmini üzerinde önemli etkileri olan kendi iş programlarını belirleyebilme, kişisel yeteneklerini kullanabilme ve geliştirebilme gibi faktörlerden yararlanacaklarını söylemek yanılğı olmayacaktır. Kadınların iş yaşamları dışındaki, bebek bakımı ya da ev işleri gibi bir takım sorumluluklarının, işle ilgili süreçlere odaklanmalarını zorlaştıracığı ve bu durumun da performanslarını, başarı düzeylerini ve kendilerini geliştirebilmelerini etkilemesi nedeniyle iş tatminsizliği yaratacağı söylenebilir. Bununla birlikte kadınların iş ve aile yaşamları arasındaki çatışmayı erkeklerden daha derin bir biçimde hissetmeleri ve kendilerine erkek iş görenlerden daha az ücret ödenen işlerde çalışıyor olmalarının da iş tatminsizliği yaratması beklenebilir.

## **Medeni durum**

İş tatmini araştırmalarında kullanılan değişkenlerden bir diğeri medeni durumdur. Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki cinsiyet gibi kesin sonuçlar vermemiştir. Farklı çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Ancak çoğu araştırmacı evli çalışanlarda iş tatmini düzeyini daha yüksek bulmuştur.

Uyargil bir çalışmasında evli iş görenlerin bekarlara oranla daha yüksek tatmin düzeyi elde ettiğini bulmuşken, yine de kesin bir şey söylenememektedir. Çalışmalarda evlilik kurumunun insana bir sorumluluk ve düzen getirmesi açısından bakıldığında iş tatminiyle olumlu bir ilişki içinde olduğu düşünülmektedir(Cavide Uyargil, **İş Tatmini ve Bireysel zellikler**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1988, s. 22.).

## **Eğitim**

İş tatminini etkilediği düşünülen bireysel unsurlardan bir diğeri de eğitimidir. Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki açık değildir. Bazen yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin tatminsizliğe düştükleri görülürken, bazen de örgütsel ödüllere ulaşmaları bakımından yüksek seviyede iş tatmini sağladığı görülmektedir. Ayrıca kişilerin eğitime bağlı konumları ve ücretleri arttıa iş tatminleri de artmaktadır. Eğitim düzeyi bireylerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Algıdaki bu değişiklik bireyin beklenti düzeyini de değiştirecektir.

Bireyin eğitim düzeyi ykseldiğe içinde bulunduğu referans grubunun da düzeyi yükseldiği için kişinin iş ödüllerini değerleme şekli de değişmekte ve sonuç olarak iş tatmini azalmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek iş görenlerin beklentileri eğitim düzeyi düşük olanlara göre daha fazla olmaktadır. Eğer mevcut iş, bu beklentileri karşılamayacak olursa tatminsizliği yaşanmaktadır.

## **Mesleki Kıdem**

İş tatminini etkileyen bir diğer bireysel unsur kıdemdir. Ronen, genel iş tatmini ve mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş tatmini arasında olduğu varsayılan U biçimli ilişkinin (Herzberg, 1957) aslında mesleki kıdem ile iş tatmini arasında olduğunu belirtmiştir. Ronen, kıdemin, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini ifade etmektedir. Bunun nedeni olarak da, çalışanların örgütlerinde kıdem

kazandıkça terfi olasılıklarının da arttığını, dolayısıyla çalışanların iş tatminini örgütteki kıdem veya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini göstermektedir. <sup>168</sup> Ronen, mesleki kıdemin, farklı örgütlerde aynı mesleği icra ederek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş tatminini artırabileceğini de ifade etmiştir. Aynı araştırmada, bireylerin işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Ronen'in bulgularına göre içsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin artmasını açıklamaktadır.

İş tatmini yüksek bireyler, emekli olsalar da çalışmaya devam etmektedirler. Tatminsiz çalışan ise emekli olduğunda tamamıyla işini bırakmaktadır(Titus Oshagbemi, “ Is Length Of Service Related To The Level of Job Satisfaction?”, **International Journal of Social Economics**, Vol. 23, No: III, 2000, s. 217.)

Kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişki olduğunu savunan araştırmalar, yaş ilerledikçe beklentilerin azalması nedeni ile tatminin arttığı yönünde bir görüş öne sürmektedirler. Brush, Moch ve Pooyan'ın araştırmalarının bulgusu mesleki kıdemin örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş tatminini artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur. Başka bir deyişle, örgütsel yapı iş tatminin de kıdem kadar önemli bir unsurdur.

### **Kişilik Özellikleri**

İş görenin işinden beklentileri öncelikle kendi kişiliği ile ilgilidir. Temel kişisel özellikler, iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır. Birey eğitime, toplum içindeki sosyal yerine, kurduğu ilişkilere göre iş arayacak yapacağı işin gelecekteki şeklini de yine bu tür bireysel özelliklerine göre belirleyecektir. İş görenin işine ilişkin beklentileri, kişiliği ile ilgili olduğuna göre iş tatminini sağlayan faktörlerin başında iş görenin kişiliğinin olduğu kabul edilmelidir(Gülay BUDAK, **İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol**, (İzmir Ticaret Odası Yay. No:61, İzmir,1999), s.50.

Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren iş görenler daha aşağı düzeyde kişilik geliştirenlerden daha çok tatmin sağlayabilmektedirler. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan yani yaratma ve başarıma gücünü ortaya koyabilen bir iş gören,

mücadele isteyen işe karşı daha yüksek değer vermektedir. Başarıya daha çok güdülenmekte, daha yüksek sorumluluk almakta, adil yükselmeye daha yandaş olmakta, övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinme duymakta, eleştiriden daha az kırılmakta, işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte, daha az uyum mekanizmalarına başvurmaktadır.

### **Statü- Unvan**

İş tatminini etkilediği düşünülen beşinci unsur unvandır. Ebeling ve King, Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezi'nin 1972 ve 1978 yılları arasında yaptığı anketler aracılığıyla toplanan verileri esas alarak, bireyin hiyerarşik konumunun iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği olmuştur. Diğer yılların 38 verileriyle yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş tatminiyle ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır(John S. Ebeling, Michael King, "Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Replicate," **Human Relations**, Vol.34, No:VII, 1981, s. 567-572.)

### **Çalışma Süresi**

Her ne kadar, bazı araştırmalarda, çalışanların iş tatminlerinin örgütte geçirdikleri hizmet yılına paralel olarak bir artış ya da azalma göstermediğine dair bir takım bulgular elde edilmiş olsa da bir çok araştırma, işte çalışılan sürenin artmasıyla birlikte iş tatmininin de arttığını, işten ayrılma olasılığının ve oranının azaldığını, özellikle erkek çalışanların örgütte kalma sürelerine bağlı olarak iş tatminsizliklerinin azaldığını göstermektedir. Bununla birlikte iş deneyiminin de iş tatminini etkilediği; yaptıkları işler konusunda önemli bir deneyime sahip olan çalışanların iş tatminlerinin kendileri kadar deneyimli olmayan insanlarınkinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş deneyimi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri olabilmektedir. Bir işletmeye arzu ettiği işi yapmak için başvuran ve kabul edilen kişi, hızla yükseleceğini, çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Bu tür beklentilerin etkisi altında işe başlayan birey, zamanla işin katı gerçeklerini kavrar. Halen bulunduğu görev diliminde yükselme olanağı olmadığını, iş arkadaşlarının sevimsiz olduğunu görebilir. İşte bu gerçekler önce

tatminsizlik yaratır. Bu sonucu ortaya çıkaran neden gerçekçi olmayan beklentilerdir. Gerçekçi olmayan beklentiler iş görenin kişiliğine göre zamanla evrim geçirir. Bazı insanlar iş deneyimleri arttıkça, beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarlarlar ve sonuçta iş tatmini bulurlar(Budak, 1999, s.51).

### 3.7. İş Tatmininin Sonuçları

İş görenin işine karşı tutumunun olumlu olması, iş tatmini yaşaması öncelikle kişinin mutluluğunu artıracaktır. Bu sonucun yanı sıra iş tatmini; kişinin işine bağlanması, verimli çalışması, verimli bir çalışma ortamı yaratmak için çaba harcaması, firenin azalması, işgücü devir oranının düşmesi gibi olumlu sonuçlar sağlayacaktır. Bu nedenle hem pragmatik hem de yönetsel ve örgütsel etkililik açısından iş tatmini ile sonuçları arasındaki ilişkileri bilmekte büyük yarar vardır(Özkalp ve Kirel , 1999 , s.133).

İş tatmini ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki vardır. Ancak bu ilişkinin yönü, iş tatminin performansı artırması değil; performansın iş tatminini artırması şeklindedir. Yüksek performans başarı, gurur, yeterlilik duyguları gibi bir takım içsel ödüller getirmekte bu da işten duyulan tatmini artırmaktadır(Leman BİLGİN, **Çalışma Psikolojisi Ders Notları**, (Eskişehir, 1992), s.78.). Yapılan çalışmalar mutlu iş görenlerin verimli iş görenler olduğunu göstermiştir. İş görenlerin yüksek morale sahip olmaları, onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden tatmin olursa işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarma arzusu yükselmektedir. Sözü edilen arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışı olmaktadır.

İş tatmini ve işten ayrılma konusunda yapılan araştırmalar genellikle tatmin ve işten ayrılmanın birbiri ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Normalde iş tatmininin yüksek oluşu, işi bırakma etkinliğini olumlu yönde etkiler. Öte yandan iş tatminsizliğinin yüksek oluşu, işi bırakma davranışlarını artırır. İş tatmininin azalması halinde önce işgücü devir oranı artar. İş tatmini arttıkça işgücü devir oranı alt düzeylere kadar iner. Bunun tersi de doğrudur. İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk ve aile geçimsizliği artmaya başlar, kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder. İş gücü devri genellikle; terfi fırsatının olmadığı, gözetim şekli ve ücret bakımından iş göreni tatmin etmeyen işlerde yüksek olur.

### **3.8. İş Tatmininin Ölçümü**

İş tatminini ölçmek üzere pek çok teknik geliştirilmiştir. Görüşme, kritik olay yöntemi ve tutum ölçekleri en çok kullanılan tekniklerdir. Bu tür araştırmalar örgütlerde sıklıkla uygulanarak iş görenlerin örgüte karşı olan olumlu ve olumsuz tutumları saptanabilir. Ancak araştırmalar tarafından ortaya konulan sonuçlar her zaman gerçek durumu yansıtmayabilir. Çünkü sorular iş görenler tarafından anlaşılmamış olabilir veya sonuçlar işle ilgili olmayan veya çok az ilgili olan başka bireysel tutumları ölçüyor olabilir. Örneğin birey işinden memnuniyetsizliğini her sabah işe gelmek için yoğun trafik sıkıntısını göze aldığı için belirtebilir. Aşağıda iş tatminini ölçmek için geliştirilmiş tekniklerden en çok kullanılanları anlatılmıştır.

#### **3.8.1. Puanlama Ölçekleri**

İş tatmininin ölçümünde en sık kullanılan yöntem puanlama yöntemidir. Puanlama ölçeğinde, bilgiler homojen toplanır ve verilerin sayısal olarak ifade edilmesi sağlanır. Bu yöntemlerden en bilineni “Minnesota Tatmin Ölçeği”dir.

#### **Minnesota Tatmin Ölçeği**

Tezin araştırma bölümünde kullanacak olduğumuz Minnesota tatmin ölçeği, oldukça sık kullanılan bir ölçektir. Bu ölçekle işlerin genel yapısı ve tatmin sağlayan yönleri incelenmektedir. Tatmin ve tatminsizliği doğuran iş etkenleri birer ölçüm faktörü olarak düşünülmektedir ve bu faktörlere dayalı olarak bir ölçek geliştirilmiştir. Ölçüm yapılırken kişilerden işlerinin çeşitli yönlerini düşünerek kendilerine uygun gelen seçeneği işaretlemeleri istenmektedir. Yapılan ölçüm sonucunda, işin tatmin sağlayan yönleri, duyulan tatmin seviyesi gibi unsurlar belirlenmektedir. Yüksek çıkan sonuçlar, yüksek iş tatmin seviyesini işaret etmektedir(Fatma A. Baycan, “Farklı Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi” Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, 1985, s. 52.).

#### **İş Tanımlayıcı İndeks Yöntemi**

İş tatmini ölçeklerinden en sık kullanılan diğer bir ölçek, iş tanımlayıcı indeks yöntemidir. Bu yöntemde kişilerden bir takım sıfatların her birinin işlerinin belirli bir yönünü tanımlayıp tanımlamadığını belirtmeleri istenmektedir. Ölçümde işle ilgili beş boyut kullanılmaktadır. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi fırsatları, çalışma arkadaşları ve yöntemidir. Bu boyutlara bağlı olarak bireyin iş tatmini ölçülmeye



çalışılmaktadır. Bu ölçeğin seçeneklerine Likert tipi puanlar verilerek örgütün genel iş tatmini puanı ve her bir iş görenin tatmin değeri hesaplanmaktadır.

### **Kritik Olaylar Yöntemi**

İş tatmini ölçümünde kullanılan bir başka puanlama yöntemi, kritik olaylar yöntemidir. Bu yöntemde, bireylerden işleriyle bağlantılı olan ve özellikle tatmin edici ya da tatminsizlik verici olayları tanımlamaları istenir. Daha sonra bireylerin verdikleri yanıtlar incelenerek altında yatan noktalar ortaya çıkarılmaktadır.

### **3.8.2. İş Tatmininin Anket ve Mülakat Yoluyla Ölçülmesi**

İş tatmini ölçüm yöntemlerinden ikincisi, anket yoluyla iş tatmininin ölçülmesidir. Hazırlanan bir soru listesini okuyucudan cevaplaması istenmektedir. Anket açık ya da kapalı uçlu sorulardan oluşabilir. Ankette yer alan soruların uzun olmamasına, rahatlıkla anlaşılabilmesine dikkat edilmelidir. Anket üç şekilde uygulanabilmektedir. Posta yoluyla, toplu halde ya da yüz yüze yapılan anketler.

Anket yöntemi ile yapılan değerlemede, hangi faktörlerin tatmine etki ettiği veya özel durumların nedenleri saptanmaktadır. Tatminsizlik durumunun hangi grupta daha fazla görüldüğü belirlenmektedir. Anket yoluyla iş tatmini ölçümü eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde de yardımcı olmaktadır.

İş tatminini özel olarak geliştirilmiş bir ölçeğe bağlamadan mülakat yoluyla da ölçülebilmektedir. Mülakat yoluyla iş tatmininin ölçümü, olayın derinlemesine analizine olanak sağlamaktadır. Mülakat sırasında ek sorular sorulabilmektedir. Araştırmacının cevaplayıcıyı etkilememesi ve yönlendirmemesi gerekir. Mülakat ankettten daha derinlemesine inceleme olanağı vermektedir. Mülakattan önce ortamı yumuşatıcı bir konuşma yapmanın faydası bulunmaktadır. Mülakatta cevaplar alınırken şaşırma ifadeleri gösterilmeden her nokta not edilmelidir. Görüşmeler birebir yapılmalı ve üçüncü şahıslar olaya karıştırılmamalıdır(Mehmet Öner, **İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan kaynakları Uzmanının El Kitabı**, Yönetim Dizisi, No: 09, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 48.).

### **3.8.3. İş Tatmininin Davranışların Gözlenmesi Yoluyla Ölçülmesi**

Gözlem kelime anlamıyla, “ belli bir kimse, yer, olay, nesne, durum ve şarta ait bilgi toplamak için belirli hedeflere yöneltilmiş bir bakış ve dinleyiştir”.( Ali Balcı, **Sosyal**

**Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler**, Pegem Yayıncılık, 5. bs, İstanbul, 2005, s. 166)

Gözlem yapılarak bilgiye doğrudan ulaşılır. Ayrıca gözlem, gözlenenin doğal ortamında gerçekleştirilmektedir ve bundan dolayı da bir çok davranış objektif olarak tespit edilebilmektedir. Gözlemci bazen gözlenen ile aynı ortamda bulunmakta ve bir süre o ortamı paylaşmaktadır ve onlar gibi davranmaktadır. Gözlemci, doğru sonuçlar elde etmek için gözlemci olduğunu diğer kişilerden gizlemelidir. Aksi takdirde gözlenenler yapay davranışlarda bulunabilmektedirler.<sup>222</sup>

Gözlem aynı ortamı paylaşarak yapıldığı gibi dışarıdan da gözlem yapılabilir. Bu durumda da yine gözlenenlerin olumsuz etkilenmesi önlemek amacıyla gözlem yapıldığını gruba hissettirmemekte fayda bulunmaktadır.

### **3.9. Hemşirelikte İş Tatmini**

Her iş alanı için geçerli olan iş tatmini sağlık alanında da insanı konu alması nedeniyle daha fazla dikkat ve hassasiyet gerektirdiği için daha da önem kazanmaktadır. Sağlık hizmetinin sürekli olması, verilen hizmetin kişisel olması ve yoğun çabayı gerektirmesi özellikle günün 24 saatinde çalışma durumunun olması hemşirelerde bu önemi daha da artmaktadır. Verilen hizmetin etkinliğinin korunabilmesi için sağlık personelinin bireysel sağlıklarının yükseltilmesi, geliştirilmesi ve korunması gerekmektedir (Çetinkaya ve Özbaşaran 2004, s.57).

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM, 2000) Sağlık Sektöründe Kadın araştırmasında alışılmışın dışında iş saatleri olan, gelişmiş iletişim becerisi gerektiren ve nispeten istikrarlı istihdam olanağı sağlayan hemşirelik, geleneksel olarak 'kadın için iyi bir iş' olarak algılanmaktadır. Ancak Upenteks (2003) tüm dünyada sağlık sektöründe meydana gelen yeniden yapılanmalar birçok hemşirenin işini kaybetmesine neden olduğunu belirtmiştir. Çalışan sayısının azalmasıyla birlikte iş yükü de artmış; daha uzun çalışma süreleri, daha fazla iş, daha az mola, hasta yakınlarıyla ilgilenmek ve bunun gibi birçok faktör hemşirelerin kendilerini her zamankinden daha yorgun, stresli, yıpranmış hissetmelerine ve moral bozukluğu yaşamalarına neden olmuştur. Bu yoğun tempoya ve strese rağmen, Kssgm (2000) hemşirelerin işlerini nasıl yapacakları hakkında çok az serbestlikleri olduğunu ve kendi ücretlerini belirleyemedikleri gibi çok yakından da denetlendiklerini belirtmiştir. Bunun yanında hemşireler işlerinin gerektirdiği eğitim, beceri ve tecrübe

göz önüne alınmadığında, diğer mesleklere kıyasla çok daha düşük ücret almaktadırlar. Bunun sonucunda da, Akkaş (1994)'ın 165 sağlık personeliyle yaptığı araştırma sonuçlarında olduğu gibi, iş tatmini en düşük sağlık çalışanları hemşireler olmaktadır.

Velioğlu (1994), “Hemşirelik insanı bütünü ile kavrayarak, onun sağlık gereksinimlerinin karşılanmasında dinamik işlev yüklenen bir meslektir. Mesleğin birinci görevi, bakım vereceği insanı tüm boyutları ile anlamaktır.” Hemşire bu görevi yerine getirirken, insanların sağlık gereksinimlerini karşılamaya çalışırken, kendi gereksinimlerinin de karşılanması ve bir insan olarak iş ortamında kendisinin de tüm yönleri ile tanınmasını istemesinin en doğal hakkı olduğunu ifade etmektedir.

Türk Hemşireler Derneği, Hemşireliği, “hemşirelik bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi ve değerlendirilmesinden; bu hizmetleri yerine getirecek bireylerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplindir” şeklinde tanımlamaktadır (Çakırcalı 2000,).

Nanda, hemşireliği mevcut ve olası sağlık problemleri ve yaşam durumlarına karşı insan tepkilerinin tanı ve tedavisi olarak tanımlamaktadır (Carpetino, 2005). Amerika Hemşireler Birliği, hemşirelerin çalışma ortamının ve iş aktivitelerinin iyileştirilmesi açısından iş tatmininin önemli olduğunu, iş tatmini ölçümlerinin geliştirilmesini vurgulamaktadır (Castle, 2006, s.50).

Multidisipliner bir ekip yaklaşımı gerektiren kanser bakımında onkoloji hemşiresi önemli ve bütüncül bir yere sahiptir. Sağlığın geliştirilmesi ve korunması, tanı, tedavi, rehabilitasyon ve palyatif tedavi / bakım aşamalarında çok yönlü bir bakım vermekte olan onkoloji hemşiresinin genel amacı, hastalık süreci boyunca hasta ve ailesinin en üst düzeyde işlevlerini sürdürmelerini sağlamak ve yaşam kalitesini arttırmaktır. Fiziksel, psikolojik, sosyal ve spiritüel bakımı bütünleşmesi beklenen onkoloji hemşireliğinde, kanser ile yaşamaya uyum sağlamada hasta ve ailesine yardım etmek, kanser tedavisini uygulama ve yoğun kanser tedavi programları süresince destek bakım sağlamak, kanser ve tedaviye bağlı sorunları önlemek ve yönetmek, tekrarlanmış ve ileri evre hastalığı olan bireyler için semptom yönetimi; fiziksel, psikolojik ve sosyal destek sağlamak, kanser bakım hizmetlerini en uygun bakımı sunacak biçimde yönetmek, kanser bakımında hemşirelik uygulamalarını

değerlendirmek ve araştırma yapmak, diğer sağlık çalışanlarına öneri, bilgi ve eğitim vermek, onkoloji hemşireliği uygulamalarının gelişimine yönelik liderlik yapmak gibi öğeler tanımlanmaktadır (Kav, 2007, s.410).

Kanser hastalarıyla çalışan tedavi ekibi klinik tıpta en ciddi zorlanmayı yaşayan grup olmaktadır. Kanser, hasta ve aile üçgeninin getirdiği tüm zorluklar tedavi ekibine yüklenmektedir. Fiziksel, ruhsal ve duygusal olarak acı çeken hasta ve aileler ile çalışmak duygusal olarak yıpratıcı bir durum olmaktadır. Onkoloji çalışanlarının ağır ve duygusal olarak yoğun iş yüküne ek olarak sağlık hizmetindeki yetersizlikler, personel yetersizliği, uzun çalışma saatleri, düşük maaş gibi etmenlerde tükenmişliğe, iş performansının düşmesine, duygusal ve davranışsal belirtilere, sosyal ilişkilerde bozulmaya neden olmakta ve iş tatmini ile yaşam doyumu etkilenmektedir (Özkan ve Armay, 2007, s.177).

İş ortamındaki doyum, çalışan bireyin yalnızca fiziksel ve zihinsel durumunu değil aynı zamanda bireysel fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkilemektedir. Tükenmişliğe de yol açan etkenlerden biri olan iş tatminsizliği, bazı meslek gruplarında daha sık görülmektedir. Onkoloji hastalarıyla çalışan sağlık personeli de bu riskli grup içinde yer almaktadır. Kanserli hastaların zor bir hasta grubu olması, durumlarının ağır olması, yeterince bakım verilememesi, hastaların kaybedilmesi, iş yükünün fazla olması gibi nedenlerle iş tatminsizliği oluşmaktadır (Okanlı ve Özdoğan, 2007, s.230).

Hemşirelikte, meslek üyelerinin doğrudan bireysel sağlığına, dolaylı olarak da hizmetlerin niteliğine etkisi nedeniyle, stres ve tükenme belirtisi, iş tatmini ya da tatminsizliği ile yakından ilgili olmaktadır. Hemşirelikte iş stresi ile başa çıkmada yetersizlik olması iş tatmininde azalmaya neden olmakta ve işe karşı olumsuzluk, kayıtsızlık, işten sürekli yakınma, eleştirme, devamsızlık, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlarla beraber, hemşirenin vereceği hasta bakımının kalitesini etkilemekte ve iş performansının azalmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla da iş tatmini olumsuz etkilenmektedir (Aydın, 2000).

İş doyumunun bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerine ve özellikle de tatminsizliğin sonuçlarına hemşirelik mesleği açısından bakıldığında, meslek üyelerinin işlerinden doyum sağlamasının önemi açıkça görülmektedir. İşinden doyum elde edemeyen bir hemşirenin yorgunluk, baş ağrısı ve benzeri fiziksel rahatsızlıklarının olabileceği

gibi, anksiyete düzeyinin yükselmesinden dolayı kendini işine verememesi ve hizmetlerini aksatabileceği ifade edilmektedir. Bunlarla

birlikte, işinden sürekli yakınma, işini eleştirme, işten kaçınma, işe geç gitme, işi yavaşlatma, işe devamsızlık gibi hizmetlerin devamlılığı açısından sorun oluşturabilecek davranışlar da sergileyebileceği belirtilmektedir. Tatminsizlik düzeyinin artması ile birlikte işyeri değiştirme veya meslekten tamamen ayrılma gibi davranışlar da görülmektedir (Aydın, 2000).

Hemşirelerin iş doyumları ile tükenme belirtisi arasında da anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Tükenme belirtisinde, fiziksel yorgunluk, baş ağrıları, nefes almada güçlük, işten ve zorluklardan kaçma, işe gecikme ya da devamsızlık ve giderek işten ayrılma gibi belirtiler yer almaktadır. Bu belirtiler aynı zamanda iş tatminsizliğinin belirtileri olarak da kabul edilmektedir (Vara, 1999).

Tükenmişlik, insana hizmet veren mesleklerde daha fazla ortaya çıkan bir olgu olduğu belirtilmektedir. Krueger, Brazil, Lohfeld, Edward, Lewis ve Tijam'ın (2002) yaptığı çalışmada, iş tatminini arttıran faktörler öncelik sırasına göre; görev dağılımı ve organizasyon da, iyi iletişim, aşırı iş yükünün istenmemesi, yönetimin doğru kararlar vermesi, maaşdan tatmin olma, organizasyonun çalışanlarının emeğini göz önünde bulundurması, bayan olmak, iş - görev tanımının iyi tarif edilmiş olması, organizasyonun çalışanları bilgilendirmesi, iyi takım çalışması, verilen işi yapmak için ön görülen zamanın yeterli olması, organizasyon ve çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olması olarak belirtilmektedir.

Hemşirelerin iş tatmini ve tatminsizliği hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, iş tatminini etkileyen faktörler hasta bakımı, çevre, dengelenmiş çalışma yükü, meslektaşlarla ilişkiler, kişisel faktörler, ücret, profesyonellik, kültürel birikim olarak belirtilirken, iş tatminsizliğine neden olan faktörler hasta bakımı, iş/hasta bakımına bağlı faktörler, fazla iş yükü hissetme, meslektaşlar ile ilişkiler, kişisel faktörler ve organizasyonel faktörler olarak ifade edilmektedir. İş motivasyonunun yüksek olması iş tatminini olumlu etkilemektedir.

Dieleman, Cuong, Anh, Martineau (2003), sağlık çalışanları için iş motivasyonunu arttıran en önemli faktörleri; yöneticiler, meslektaşlar ve iş ortamındakiler tarafından takdir edilmek, sabit bir işin olması, gelir ve eğitim olarak belirtmektedirler. Düşük

gelir ve çalışma koşullarının iş motivasyonunu olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler.

Miesener, Haddock, Gleaton, Ajamieh (1996) tarafından iş tatmininin uluslararası ölçülmesi ile ilgili yapılan çalışmada yeterli sorumluluğun olması, doktor ile çalışma, hemşire arkadaşlar ve çalışma şartları üzerinde kontrol en çok doyum verici noktalar olarak bulunurken, yazma ve yayımlama fırsatları, hemşirelik araştırmalarına katılım, çocuk bakım olanakları ve part-time çalışma için fırsatlar ise en az doyum verici bölümler olarak belirtilmiştir.

McNeese ve Smith'in (1997) çalışmasında, yönetici davranışının iş tatmini, üretkenlik ve organizasyona bağlılığında önemli etkisinin olduğunu belirtmektedir. Hemşireler; teşekkür, kişisel gereksinimlerin karşılanması, hemşirelere yol gösterme ya da yardım, yöneticilik yeteneklerini kullanma, ünite gereksinimlerini karşılama ve takım desteği gibi yöneticilerin davranışlarının iş doyumlarını etkilediğini belirtmişlerdir.

Kangas, Kee ve McKee'nin (1999) yaptığı çalışmada, hemşirelik uygulamalarında iş tatmini ile hemşirelik bakım verme modelleri ve iki farklı organizasyon yapısı incelenmiş ve önemli bir fark bulunmadığı ifade edilmiştir.

Cimete'nin (1996) yaptığı çalışmada, hemşirelerin iş tatmini, çalışma süresine göre farklılık gösterirken, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışılan servis, çalışma düzeni, mesleki programlara katılım durumuna göre farklılık göstermediği ifade edilmiştir. Hemşirelerin güvenlik, işin kendisi ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler gibi iş boyutlarında doyumlu oldukları, ücret, çalışma ortamı ve koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler gibi iş boyutlarında tatminsiz oldukları belirtilmiştir.

Yıldız, Yolsal, Ay, Kıyan'ın (2003) yaptığı çalışmada, yaş, cinsiyet, hizmet süresi, işin içeriği, ücret, yönetim politikası, kişilerarası ilişkiler, gelişme yükselme imkanları, çalışma koşulları, örgütsel ve çevresel faktörlerin iş tatminini etkilediği belirtilmiştir.

Akyol'un (2007) hemodiyaliz hemşirelerinin ve teknisyenlerinin iş tatmini ve hasta bakım uygulamalarını saptamak amacıyla yaptığı çalışmasında, sağlık çalışanlarının en düşük doyumunu sırasıyla, hasta bakımında personelin etkili olması, farklı düşünceleri uygulayabilme fırsatı bulabilme, ilerleme / terfi verilmesi, çalışma

yoğunluğu, alınan ücret olduğu belirlenmiştir. İş doyum puan ortalamaları ile cinsiyet, yaş grupları, mezun olunan okul, medeni durum, diyalizde çalışma yılı, görevi arasında istatistiksel olarak anlamsız, meslekten ayrılma planı olma durumu ile anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır.

Aslan ve Akbayrak (2002) tarafından Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada, hemşirelerin genel iş doyum düzeyinin ortanın biraz üzerinde olduğu bulunmuştur.

Amirle ilişkiler, işin özelliği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iletişim, çalışma koşulları alanlarında, hemşirelerin ortanın üzerinde iş tatmini yaşadıkları, en düşük doyum alınan alanın ücret olduğu belirlenmiştir.

Yüksel'in (2002) "Hemşirelerin iş doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi" isimli araştırmasında, düşük ve normal iş tatminine sahip hemşirelerin iş doyum bileşenlerinin ortalamaları arasındaki farklılık; düşük ve normal iş doyum düzeyine sahip hemşireleri ayırt edici iş doyum bileşenleri; ayırt edici bileşenlere bağlı olarak düşük ve normal iş doyum düzeyine sahip hemşireler belirlenmeye çalışılmıştır. Gruplar arasında iş tatminine en fazla ayırıcı etkide bulunan değişkenler önem sırasına göre, iş yerindeki yönetimin tutumu, yöneticiden görülen destek ve rehberlik, işin yapılması sırasında hissedilen takdir edilme duygusu, yöneticinin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi olarak sıralanmaktadır.

Pınar ve Arıkan'ın (1998) "Hemşirelerde İş Doyumu: Etkileyen Faktörler, İş Doyumu İle Benlik Saygısı ve Asertivite İlişkisi" isimli yaptıkları araştırmada, hemşirelerin en fazla doyum bildirdikleri alan içsel doyum faktörlerini içeren ifadeler olup sırasıyla, başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olması bakımından, yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissinden, kendi yeteneklerini kullanarak birşeyler yapabilme bakımından, sabit bir iş sağlaması bakımından ve kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olması bakımından memnun oldukları ifade edilmektedir. Hemşirelerin memnun olmadıkları dışsal doyum faktörleri sırası ile; ücret, çalışma şartları, iş içinde terfi olanağı ve yapılan iş karşılığında takdir edilme ifadeleri olmaktadır.

Çetinkaya ve Özbaşaran'ın (2004), üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler ile ilgili yaptıkları araştırmada,

hemşirelerin iş doyum düzeylerine bakıldığında; bilgi ve beceri kullanımı, başarı duygusu, insanlarla tanışma – arkadaşlık, insiyatif kullanma, karar verme – yargılama, işin sonucunu görme, işini sevme konularında çoğunluğunun “bazen doyumlu” oldukları, sorumluluk, hastaya ait hedefler konularında “her zaman doyumlu” oldukları rekabet, kaynak bulabilme, iş kontrolü ve iş yüküne yönelik “her zaman tatminsiz” oldukları ifade edilmektedir.

İş ortamındaki doyum, çalışanların sadece fiziksel ve zihinsel durumunu değil aynı zamanda bireysel, fizyolojik ve ruhsal durumunu da olumlu yönde etkiler, iş tatmini; ücret, terfi olanaklarının olması, çalışma koşullarının uygunluğu, işin kendisi, iş arkadaşları, yönetici ile ilişki ve bireyin işindeki beklentilerinden etkilenir. Uzun'un (1997) yaptığı çalışmada, iş arkadaşları ile ilişkileri iyi olan hemşirelerin iş doyum düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur. Bu bulgular çalışanlar için en önemli motivasyon kaynağının grup çalışması yönündeki görüşleri desteklemektedir. Erdoğan'ın (1997) yaptığı çalışmada, kamu kuruluşlarında çalışan hemşirelerin çalışma koşulları (görev, yetki ve sorumluluklarının tam belirlenmemesi) nedeniyle özel kuruluşlarda çalışanlara göre daha fazla işten ayrılmayı düşünmekte oldukları saptanmıştır.

Albayrak ve Aslan (2002) araştırmasında hemşirelerin iş tatminini pek çok faktör etkilendiğini bildirmektedirler. Bunlar, literatürde; hasta bakımı, çevre, dengeli iş yükü, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, kişisel faktörler, ücret ve kazançlar, profesyonellik, hemşirenin kültürel geçmişi, kariyer derecesi, beceri ve yeteneğini kullanma olanağı, farklı düzeylerde mezuniyet sonrası eğitim seçenekleri sunulması, yaratıcılık, işin çeşitliliği ve karmaşıklığı, sorumluluk alma, görevin önemi, başarı hissine ulaşma, iş güvencesi, ilerleme

olanağı, yönetim ve yöneticilerin niteliği şeklinde özetlenebilir. Hemşirelerin, yaptıkları işten yüksek doyum sağlaması, görevlerinde daha istekli olarak çalışmalarını sağlamakta ve bakımın kalitesini olumlu yönde etkilemektedir. Albayrak ve Arslan'ın (2002) belirttiğine göre Strasser (1999), hastaların, hemşirelik bakımından, ne kadar çok doyum sağlarsa, hastanede kalmaktan o kadar doyum aldıklarını saptamıştır. Buna karşın, Kangas (1999); hemşirelerin iş tatmini ile hastaların hemşirelik bakımından doyumunu arasında, farklı örgütsel yapılarda bile, bir ilişki olmadığını ortaya çıkarmış ve hemşirelerin, iş tatmini için, destekleyici bir çevrenin daha önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.



Ülkemizde temel eğitim sonrası akademi dışında branşlaşma olanakları yoktur. (Ameliyathane hemşireliği, yoğun bakım hemşireliği, onkoloji hemşireliği vb.) Yıllarca onkoloji hemşireliği yapmış hemşireler çok farklı alanlarda çalıştırılabilmektedir. Bu durum iş tatminini azaltarak tükenmişliği artırmaktadır (<http://www.ttb.org.tr/eweb/data/haber/mayis05/hemsire.php>, Erişim: 18.12.2009).

Hemşirelikte de iş tatmini, bireysel olan ve olmayan faktörlerle ilişkilidir.

## 4. HEMŞİRELERİN İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİSİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR HASTANE UYGULAMASI

### 4.1. Çalışmanın Amacı

Yönetim literatüründe son yıllarda örgütsel adaletle ilgili çalışmalar geniş yer alırken, sağlık sektöründe örgütsel adalet konusunda yapılmış bir araştırmaya ülkemizde rastlanılamamıştır. Organizasyonların tümünde çalışanlar kendilerine adil davranılmasını istemektedirler. Yüksek adalet algısı, çalışanlarda pozitif tutum ve davranışlara neden olmaktadır. Bu nedenle adalet kavramı üzerinde önemle durulması gereken bir konudur ve çalışanın iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir.

Günümüzde, işletmelerin yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmesi ve rekabet avantajını koruyabilmesi için sahip oldukları en önemli kaynağın insan olduğu görüşü hakimdir. Çalışanların en ufak bir bölümünün bile memnuniyetsizliği tüm kurum faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyecektir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, sağlık sektöründe hizmet veren hemşirelerin örgütsel bağlılıkları, duydukları iş tatminleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda; örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişki araştırılırken, sosyodemografik değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatminine olan etkileri de araştırılmıştır.

### 4.2. Çalışmanın Kapsamı

Araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatmini algıları incelenmiştir. Çalışmada, konuyla ilgili literatürün ayrıntılı olarak incelenmesi sonucunda, bir araştırma modeli geliştirilmiştir. Modelde bağımlı değişken iş tatmini, bağımsız değişkenler ise örgütsel bağlılık ve sosyodemografik özelliklerdir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu olarak, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatminlerini ölçen toplam iki ölçek ile araştırmaya katılanların sosyodemografik özelliklerini ölçen kriterlerden oluşan bir form kullanılmıştır. Anket formu sosyodemografik özellikleri de içeren formla birlikte toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan iş tatmini soruları “Elazığ İli Tıp Merkezi, Devlet Hastanesi,SSK Hastanesi Ve Merkez Sağlık Ocaklarında Görev Yapan Hemşirelerin

İş Doyumlarının Değerlendirilmesi” Dilek Güneş Dağ (Elazığ 2006) tezinden örgütsel bağlılık soruları Meyer ve Allen'den (1997) uygulanmıştır.

Araştırma kapsamına İstanbul Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesin' de çalışan 243 hemşireden örneklem olarak rasgele seçilen 110 hemşireye anketler uygulanmıştır.

#### **4.3. Sınırlılıkları**

Araştırma zaman ve mali kısıtlardan dolayı İstanbul İli Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi'nde görev yapmakta olan hemşireleri kapsamaktadır. Araştırmanın planlama aşamasında devlet ve özel hastanelerde görev yapan hemşireler ile araştırma yapmak planlanmıştır. Ancak “örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan soruların onların personel politikalarına uymadığı gerekçesiyle“ çalışmanın devlet hastanelerinde yapılması için gerekli izin alınamamıştır.

## 5. YÖNTEM

### 5.1. Verilerin Çözümlemesi

**Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Genel Güvenirlilik Tablosu**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	4

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında  $\alpha = 0,886$  gibi bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

**Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliliğe Etkileri**

Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
Bu hastane benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.	6,838	0,784	0,842
Bu hastaneye karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum	7,271	0,788	0,838
Bu hastanede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	8,232	0,761	0,853
Bu hastaneye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	8,105	0,690	0,875

Örgütsel Bağlılık Ölçeğini oluşturan soruların genel güvenilirlik düzeyine etkileri Tablo 2' de incelenmiştir. Tablonun madde silindiğinde cronbach alpha değerleri incelendiğinde iç tutarlılığını düşürecek soruların olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3. İşdoyumunu Ölçeğinin Genel Güvenirlilik Tablosu**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,851	20

İşdoyumunu Ölçeğinin iç tutarlılığının incelenmesi sonrasında  $\alpha = 0,851$  gibi bir güvenilirlik değeri elde edilmiştir.

**Tablo 4. İşdoymu Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirlğe Etkileri**

<b>Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması</b>	<b>Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı</b>	<b>Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu</b>	<b>Madde Silindiğinde Cronbach Alfa</b>
id_1	100,566	0,518	0,841
id_2	103,832	0,419	0,845
id_3	100,155	0,606	0,838
id_4	104,303	0,361	0,848
id_5	104,762	0,353	0,848
id_6	104,054	0,339	0,849
id_7	100,035	0,504	0,842
id_8	102,924	0,390	0,847
id_9	99,536	0,547	0,840
id_10	102,080	0,401	0,846
id_11	102,269	0,485	0,843
id_12	106,923	0,321	0,849
id_13	106,987	0,365	0,848
id_14	102,008	0,556	0,841
id_15	102,394	0,440	0,845
id_16	101,708	0,507	0,842
id_17	99,805	0,432	0,846
id_18	103,851	0,468	0,844
id_19	101,815	0,383	0,848
id_20	99,196	0,410	0,847

Minnesota İş Doyum toplam puanlarına göre şu sınıflandırma yapılmıştır:

0 - 49 puan – düşük, 50 - 69 puan – orta, 70 – 89 puan – yüksek, 90 – 100 puan – çok yüksek olarak değerlendirilmiştir.

## 5.2. Bulgular

**Tablo 5. Örneklem Grubunun Yaş Aralığına Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
20-25	10	9,1
26-30	71	64,5
31-35	21	19,1
36 ve yukarısı	8	7,3
Toplam	110	100,0

Örneklem grubunun yaş aralığına göre dağılımı Tablo 5’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan hemşirelerin %9,1’inin 20-25, %64,5’inin 26-30, %19,1’inin 31-35, %7,3’ünün 36 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

**Tablo 6. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Erkek	41	37,3
Bayan	69	62,7
Toplam	110	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 6’da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan hemşirelerin %37,3’ünün erkek, %62,7’sinin Bayan olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Evli	61	55,5
Bekar	49	44,5
Toplam	110	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 7’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan hemşirelerin %55,5’inin evli, %44,5’inin bekar olduğu görülmektedir.

**Tablo 8. Örneklem Grubunun Hemşirelikte Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
1-5 yıl	46	41,8
6-10 yıl	49	44,5
10 yıl ve üstü	15	13,6
Toplam	110	100,0

Örneklem grubunun hemşirelikte çalışma yıllarına göre dağılımı Tablo 8’de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan hemşirelerin %41,8’i 1-5 yıl, %44,5’inin 6-10 yıl, %13,6’sının 10 yıl ve üstü zaman kadar hemşirelikte çalıştığı görülmektedir.

**Tablo 9. Örneklem Grubunun Kurumda Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
1 yıl	7	6,4
2 yıl	30	27,3
3 yıl	34	30,9
4 yıl	7	6,4
5 yıl ve üstü	32	29,1
Toplam	110	100,0

Örneklem grubunun kurumda çalışma yıllarına göre dağılımı Tablo 9’da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan hemşirelerin %6,4’ünün 1 yıl, %27,3’ünün 2 yıl, %30,9’unun 3 yıl, %6,4’ünün 4 yıl, %29,1’inin 5 yıl ve üstü yıl kurumda çalıştığı görülmektedir.

**Tablo 10. Örneklem Grubunun Kurumda Çalıştığı Bölüme Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Acil Servis	9	8,2
Servis	70	63,6
Yoğun Bakım	31	28,2
Toplam	110	100,0

Örneklem grubunun kurumda çalıştığı bölüme göre dağılımı Tablo 10’da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan hemşirelerin %8,2’sinin hastanenin acil servis, %63,6’sının servis, %28,2’sinin yoğun bakım bölümünde çalıştığı görülmektedir.

**Tablo 11. Örneklem Grubunun “Bu hastane benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.” Sorusuna Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	68	61,8
Katılmıyorum	21	19,1
Kararsızım	5	4,5
Katılıyorum	12	10,9
Kesinlikle Katılıyorum	4	3,6
Toplam	110	100,0

Tablo 11’de araştırmaya katılan hemşirelerin “Bu hastane benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde, %61,8’inin kesinlikle katılmıyorum, %19,1’inin katılmıyorum, %4,5’inin kararsızım,

%10,9'unun katılıyorum, %3,6'sının kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 12. Örneklem Grubunun “Bu hastaneye karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.” Sorusuna Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	50	45,5
Katılmıyorum	39	35,5
Kararsızım	10	9,1
Katılıyorum	6	5,5
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,5
Toplam	110	100,0

Tablo 12’de araştırmaya katılan hemşirelerin “Bu hastaneye karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum.” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde, %45,5’inin kesinlikle katılmıyorum, %35,5’inin katılmıyorum, %9,1’inin kararsızım, %5,5’inin katılıyorum, %4,5’inin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 13. Örneklem Grubunun “Bu hastanede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.” Sorusuna Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	61	55,5
Katılmıyorum	30	27,3
Kararsızım	15	13,6
Katılıyorum	2	1,8
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,8
Toplam	110	100,0

Tablo 13’de araştırmaya katılan hemşirelerin “Bu hastanede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde, %55,5’inin kesinlikle katılmıyorum, %27,3’ünün katılmıyorum, %13,6’sının kararsızım, %1,8’inin katılıyorum, %1,8’inin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.



**Tablo 14. Örneklem Grubunun “Bu hastaneye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	48	43,6
Katılmıyorum	35	31,8
Kararsızım	17	15,5
Katılıyorum	9	8,2
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,9
Toplam	110	100,0

Tablo 14’de araştırmaya katılan hemşirelerin “Bu hastaneye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %43,6’nın kesinlikle katılmıyorum, %31,8’inin katılmıyorum, %15,5’inin kararsızım, %8,2’sinin katılıyorum, %0,9’unun kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 15. Örneklem Grubunun “İşiniz kendi başınıza çalışma imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	29	26,4
Katılmıyorum	40	36,4
Kararsızım	28	25,5
Katılıyorum	9	8,2
Kesinlikle Katılıyorum	4	3,6
Toplam	110	100,0

Tablo 15’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz kendi başınıza çalışma imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %26,4’ünün kesinlikle katılmıyorum, %36,4’ünün katılmıyorum, %25,5’inin kararsızım, %8,2’sinin katılıyorum, %3,6’sının kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 16. Örneklem Grubunun “İşiniz zaman zaman değişik şeyler yapma imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	33	30,0
Katılmıyorum	48	43,6
Kararsızım	18	16,4
Katılıyorum	11	10,0
Toplam	110	100,0

Tablo 16’da araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz zaman zaman değişik şeyler yapma imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %30,0’ının kesinlikle katılmıyorum, %43,6’sının katılmıyorum, %16,4’ünün kararsızım, %10,0’ının katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 17. Örneklem Grubunun “İşiniz toplumda bir varlık sayılabilme imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	17	15,5
Katılmıyorum	43	39,1
Kararsızım	33	30,0
Katılıyorum	16	14,5
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,9
Toplam	110	100,0

Tablo 17’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz toplumda bir varlık sayılabilme imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %15,5’inin kesinlikle katılmıyorum, %39,1’inin katılmıyorum, %30,0’ının kararsızım, %14,5’inin katılıyorum, %0,9’unun kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 18. Örneklem Grubunun “İşiniz stnzn karar verme yeteneği bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	23	20,9
Katılmıyorum	45	40,9
Kararsızım	27	24,5
Katılıyorum	13	11,8
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,8
Toplam	110	100,0

Tablo 18’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz stnzn karar verme yeteneği bakımından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %20,9’unun kesinlikle katılmıyorum, %40,9’unun katılmıyorum, %24,5’inin kararsızım, %11,8’inin katılıyorum, %1,8’inin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 19. Örneklem Grubunun “İşiniz üstlerinizin çalışma idare etme bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	30	27,3
Katılmıyorum	40	36,4
Kararsızım	30	27,3
Katılıyorum	9	8,2
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,9
Toplam	110	100,0

Tablo 19’da araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz üstlerinizin çalışma idare etme bakımından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %27,3’ünün kesinlikle katılmıyorum, %36,4’ünün katılmıyorum, %27,3’ünün kararsızım, %8,2’sinin katılıyorum, %0,9’unun kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 20. Örneklem Grubunun “İşiniz vicdanınıza aykırı olmama açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	10	9,1
Katılmıyorum	21	19,1
Kararsızım	30	27,3
Katılıyorum	43	39,1
Kesinlikle Katılıyorum	6	5,5
Toplam	110	100,0

Tablo 20’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz vicdanınıza aykırı olmama açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %9,1’inin kesinlikle katılmıyorum, %19,1’inin katılmıyorum, %27,3’ünün kararsızım, %39,1’inin katılıyorum, %5,5’inin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 21. Örneklem Grubunun “İşiniz sürekli bir iş olması bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	11	10,0
Katılmıyorum	24	21,8
Kararsızım	21	19,1
Katılıyorum	48	43,6
Kesinlikle Katılıyorum	6	5,5
Toplam	110	100,0

Tablo 21’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz s¼rekli bir iş olması bakımından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %10,0’ının kesinlikle katılmıyorum, %21,8’inin katılmıyorum, %19,1’inin kararsızım, %43,6’sının katılıyorum, %5,5’inin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri g¼r¼lmektedir.

**Tablo 22. ¼rneklem Grubunun “İşiniz diğer insanlar için bir şeyler yapabilme imkânı açısından tatmin edicidir” ifadesine G¼re Dağılımı**

	Sıklık	Y¼zde
Kesinlikle katılmıyorum	8	7,3
Katılmıyorum	21	19,1
Kararsızım	17	15,5
Katılıyorum	57	51,8
Kesinlikle Katılıyorum	7	6,4
Toplam	110	100,0

Tablo 22’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz diğer insanlar için bir şeyler yapabilme imkânı açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %7,3’¼n¼n kesinlikle katılmıyorum, %19,1’inin katılmıyorum, %15,5’inin kararsızım, %51,8’inin katılıyorum, %6,4’¼n¼n kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri g¼r¼lmektedir.

**Tablo 23. ¼rneklem Grubunun “İşiniz diğer insanlara neler yapabileceklerini s¼yleme açısından tatmin edicidir” ifadesine G¼re Dağılımı**

	Sıklık	Y¼zde
Kesinlikle katılmıyorum	11	10,0
Katılmıyorum	27	24,5
Kararsızım	34	30,9
Katılıyorum	31	28,2
Kesinlikle Katılıyorum	7	6,4
Toplam	110	100,0

Tablo 23’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz diğer insanlara neler yapabileceklerini s¼yleme açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %10,0’ının kesinlikle katılmıyorum, %24,5’inin katılmıyorum, %30,9’unun kararsızım, %28,2’sinin katılıyorum, %6,4’¼n¼n kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri g¼r¼lmektedir.

**Tablo 24. Örneklem Grubunun “İşiniz kabiliyetinizi kullanma açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kesinlikle katılmıyorum	12	10,9
Katılmıyorum	30	27,3
Kararsızım	30	27,3
Katılıyorum	29	26,4
Kesinlikle Katılıyorum	9	8,2
Toplam	110	100,0

Tablo 24’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz kabiliyetinizi kullanma açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %10,9’unun kesinlikle katılmıyorum, %27,3’ünün katılmıyorum, %27,3’ünün kararsızım, %26,4’ünün katılıyorum, %8,2’sinin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 25. Örneklem Grubunun “İşiniz iş yeri yönetiminin pratikteki uygulamaları açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kesinlikle katılmıyorum	19	17,3
Katılmıyorum	40	36,4
Kararsızım	37	33,6
Katılıyorum	12	10,9
Kesinlikle Katılıyorum	2	1,8
Toplam	110	100,0

Tablo 25’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz iş yeri yönetiminin pratikteki uygulamaları açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %17,3’ünün kesinlikle katılmıyorum, %36,4’ünün katılmıyorum, %33,6’sının kararsızım, %10,9’unun katılıyorum, %1,8’inin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 26. Örneklem Grubunun “Yaptığınız iş karşısında aldığınız para tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kesinlikle katılmıyorum	65	59,1
Katılmıyorum	31	28,2
Kararsızım	13	11,8
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,9
Toplam	110	100,0

Tablo 26’da araştırmaya katılan hemşirelerin “Yaptığınız iş karşısında aldığınız para tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %59,1’inin kesinlikle katılmıyorum, %28,2’sinin katılmıyorum, %11,8’inin kararsızım, %0,9’unun kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 27. Örneklem Grubunun “İşiniz ilerleme imkânları bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	48	43,6
Katılmıyorum	48	43,6
Kararsızım	14	12,7
Toplam	110	100,0

Tablo 27’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz ilerleme imkânları bakımından tatmin edicidir” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde, %43,6’nın kesinlikle katılmıyorum, %43,6’nın katılmıyorum, %12,7’sinin kararsızım cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 28. Örneklem Grubunun “İşiniz kendi fikir ve özgürlüğünüzü kullanabilme açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	41	37,3
Katılmıyorum	42	38,2
Kararsızım	23	20,9
Katılıyorum	3	2,7
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,9
Toplam	110	100,0

Tablo 28’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz kendi fikir ve özgürlüğünüzü kullanabilme açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %37,3’ünün kesinlikle katılmıyorum, %38,2’sinin katılmıyorum, %20,9’unun kararsızım, %2,7’sinin katılıyorum, %0,9’unun kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 29. Örneklem Grubunun “İşinizi yaparken kendi yönteminizi kullanma imkânı açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kesinlikle katılmıyorum	39	35,5
Katılmıyorum	37	33,6
Kararsızım	21	19,1
Katılıyorum	12	10,9
Kesinlikle Katılıyorum	1	0,9
Toplam	110	100,0

Tablo 29’da araştırmaya katılan hemşirelerin “İşinizi yaparken kendi yönteminizi kullanma imkânı açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %35,5’inin kesinlikle katılmıyorum, %33,6’sının katılmıyorum, %19,1’inin kararsızım, %10,9’unun katılıyorum, %0,9’unun kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 30. Örneklem Grubunun “İşiniz çalışma şartları açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kesinlikle katılmıyorum	59	53,6
Katılmıyorum	27	24,5
Kararsızım	15	13,6
Katılıyorum	9	8,2
Toplam	110	100,0

Tablo 30’da araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz çalışma şartları açısından tatmin edicidir” sorusuna verdiği cevaplar incelendiğinde, %53,6’ının kesinlikle katılmıyorum, %24,5’inin katılmıyorum, %13,6’sının kararsızım, %8,2’sinin katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 31. Örneklem Grubunun “İşiniz çalışma arkadaşlarınızın birbiriyle geçinme tarzı açısından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kesinlikle katılmıyorum	30	27,3
Katılmıyorum	25	22,7
Kararsızım	21	19,1
Katılıyorum	27	24,5
Kesinlikle Katılıyorum	7	6,4
Toplam	110	100,0

Tablo 31’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz alışma arkadaşlarınızın birbiriyle geçinme tarzı açısından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %27,3’ünün kesinlikle katılmıyorum, %22,7’sinin katılmıyorum, %19,1’inin kararsızım, %24,5’inin katılıyorum, %6,4’ünün kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 32. Örneklem Grubunun “İşinizde iyi bir iş çıkardığınızda yapılan övgü tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	55	50,0
Katılmıyorum	35	31,8
Kararsızım	16	14,5
Katılıyorum	4	3,6
Toplam	110	100,0

Tablo 32’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşinizde iyi bir iş çıkardığınızda yapılan övgü tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %50,0 kesinlikle katılmıyorum, %31,8’inin katılmıyorum, %14,5’inin kararsızım, %3,6’sının katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 33. Örneklem Grubunun “İşinizde elde ettiğiniz başarı duygusu tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	29	26,4
Katılmıyorum	18	16,4
Kararsızım	33	30,0
Katılıyorum	26	23,6
Kesinlikle Katılıyorum	4	3,6
Toplam	110	100,0

Tablo 33’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşinizde elde ettiğiniz başarı duygusu tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %26,4’ünün kesinlikle katılmıyorum, %16,4’ünün katılmıyorum, %30,0’ının kararsızım, %23,6’sının katılıyorum, %3,6’sının kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.



**Tablo 34. Örneklem Grubunun “İşiniz devamlı meşgul olabilme imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir” ifadesine Göre Dağılımı**

	<b>Sıklık</b>	<b>Yüzde</b>
Kesinlikle katılmıyorum	31	28,2
Katılmıyorum	20	18,2
Kararsızım	19	17,3
Katılıyorum	27	24,5
Kesinlikle Katılıyorum	13	11,8
Toplam	110	100,0

Tablo 34’de araştırmaya katılan hemşirelerin “İşiniz devamlı meşgul olabilme imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir” ifadesine verdiği cevaplar incelendiğinde, %28,2’sinin kesinlikle katılmıyorum, %18,2’sinin katılmıyorum, %17,3’ünün kararsızım, %24,5’inin katılıyorum, %11,8’inin kesinlikle katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

**Tablo 35. Örgütsel Bağlılık Genel Puanlarının Ortalaması**

	<b>Ort</b>	<b>S.s</b>
Örgütsel Bağlılık	1,805	0,903

Örgütsel bağlılığının ölçeğinin ortalama puanı incelendiğinde hemşirelerin örgütsel bağlılıkları düşük oldukları görülmektedir.

**Tablo 36. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Ortalamaları**

	<b>Ort</b>	<b>S.s</b>
Bu hastane benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.	1,755	1,175
Bu hastaneye karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum	1,882	1,081
Bu hastanede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	1,673	0,910
Bu hastaneye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	1,909	1,000

Örgütsel bağlılığının ölçeğini oluşturan maddelerin alt boyutlarının ortalama puanları incelendiğinde “Bu hastaneye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.” maddesinin ortalamasının en yüksek, “Bu hastanede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.” maddesinin ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 37. İş Doyumunu Ölçeğinin Genel Puanlarının Ortalaması**

	N	Min.	Max.	Ort	S.s
İş doyumunu	110	20,000	74,000	47,891	10,614

İş doyumunu ölçeğinin ortalama puanı incelendiğinde hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde oldukları görülmektedir.

**Tablo 38. İş Doyumunu Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Alt Boyutlarının Ortalamaları**

	N	Min.	Max.	Ort	S.s
İşiniz kendi başınıza çalışma imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,264	1,055
İşiniz zaman zaman değişik şeyler yapma imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir	110	1,000	4,000	2,064	0,931
İşiniz toplumda bir varlık sayılabilme imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,464	0,955
İşiniz üstünüzün karar verme yeteneği bakımından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,327	0,996
İşiniz üstlerinizin çalışma idare etme bakımından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,191	0,963
İşiniz vicdanınıza aykırı olmama açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	3,127	1,076
İşiniz sürekli bir iş olması bakımından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	3,127	1,126
İşiniz diğer insanlar için bir şeyler yapabilme imkânı açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	3,309	1,081
İşiniz diğer insanlara neler yapabileceklerini söyleme açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,964	1,091
İşiniz kabiliyetinizi kullanma açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,936	1,144
İşiniz iş yeri yönetiminin pratikteki uygulamaları açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,436	0,963
Yaptığınız iş karşısında aldığınız para tatmin edicidir	110	1,000	5,000	1,555	0,773
İşiniz ilerleme imkânları bakımından	110	1,000	3,000	1,691	0,687

	N	Min.	Max.	Ort	S.s
tatmin edicidir					
İşiniz kendi fikir ve özgürlüğünüzü kullanabilme açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	1,918	0,879
İşinizi yaparken kendi yönteminizi kullanma imkânı açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,082	1,033
İşiniz çalışma şartları açısından tatmin edicidir	110	1,000	4,000	1,764	0,976
İşiniz çalışma arkadaşlarınızın birbiriyle geçinme tarzı açısından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,600	1,294
İşinizde iyi bir iş çıkardığınızda yapılan övgü tatmin edicidir	110	1,000	4,000	1,718	0,847
İşinizde elde ettiğiniz başarı duygusu tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,618	1,211
İşiniz devamlı meşgul olabilme imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir	110	1,000	5,000	2,736	1,406

İş Doyumu ölçeğini oluşturan maddelerin alt boyutlarının ortalama puanları incelendiğinde “İşiniz diğer insanlar için bir şeyler yapabilme imkânı açısından tatmin edicidir” maddesinin ortalamasının en yüksek, “Yaptığınız iş karşısında aldığınız para tatmin edicidir” maddesinin ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

### 5.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, serbest ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini veya derecesini ölçen analizdir. Şayet analizde tek bir bağımsız değişken varsa, bu tür analize basit korelasyon analizi, birden çok bağımsız değişken söz konusu ise buna da, çoklu korelasyon adı verilir. Bilimsel araştırmalarda en çok kullanılan basit korelasyon analizidir. Ortalamadan sapmaların esas alınarak ilişki düzeyinin saptanması için uygulanan testlere korelasyon analizi denir (Türkbal, 1981, s.158).

Tablo 39. Korelasyon Tablosu

	ORBAG	İŞT1	İŞT2	İŞT3	İŞT4	İŞT5	İŞT6	İŞT7	İŞT8	İŞT9	İŞT10	İŞT11	İŞT12	İŞT13	İŞT14	İŞT15	İŞT16	İŞT17	İŞT18	İŞT19
İŞT1	,423(**)																			
İŞT2	,457(**)	,496(**)																		
İŞT3	,426(**)	,378(**)	,482(**)																	
İŞT4	,421(**)	,423(**)	,511(**)	,485(**)																
İŞT5	,357(**)	,293(**)	,406(**)	,352(**)	,594(**)															
İŞT6	0,156	0,116	-0,1	0,183	-0,022	0,145														
İŞT7	0,113	,242(*)	0,071	,312(**)	-0,062	0,028	,471(**)													
İŞT8	0,171	0,04	0,071	0,144	0,059	0,066	,502(**)	,457(**)												
İŞT9	0,17	,200(*)	0,047	,368(**)	0,087	0,129	,355(**)	,653(**)	,600(**)											
İŞT10	,239(*)	,197(*)	0,073	,330(**)	0,139	0,028	0,126	,455(**)	,291(**)	,593(**)										
İŞT11	,376(**)	,518(**)	,327(**)	,297(**)	,290(**)	,266(**)	0,026	,228(*)	0,142	,391(**)	,467(**)									
İŞT12	0,055	,258(**)	0,18	,257(**)	0,131	0,165	-0,13	0,087	-0,075	0,133	0,051	,313(**)								
İŞT13	,194(*)	0,126	,260(**)	,276(**)	,216(*)	,326(**)	-0,083	0,122	0,006	0,168	0,15	0,164	,343(**)							
İŞT14	,300(**)	,261(**)	,320(**)	,406(**)	,303(**)	,246(**)	0,108	,298(**)	,229(*)	,322(**)	,259(**)	,379(**)	,391(**)	,474(**)						
İŞT15	,391(**)	,359(**)	,424(**)	,287(**)	,206(*)	0,15	0,123	,204(*)	,281(**)	0,165	0,183	,213(*)	,253(**)	,217(*)	,412(**)					
İŞT16	,442(**)	,319(**)	,299(**)	,394(**)	0,184	,390(**)	0,16	,203(*)	0,026	,216(*)	0,044	,247(**)	,297(**)	,355(**)	,351(**)	,301(**)				
İŞT17	,249(**)	,273(**)	0,021	0,137	0,046	0,121	,419(**)	,249(**)	,273(**)	,211(*)	0,138	,208(*)	,205(*)	0,107	,245(**)	0,183	,346(**)			
İŞT18	,314(**)	,330(**)	,267(**)	,390(**)	,208(*)	,235(*)	0,11	0,076	0,006	0,177	0,038	0,13	,339(**)	,385(**)	,264(**)	,257(**)	,407(**)	,340(**)		
İŞT19	,290(**)	0,158	0,095	,234(*)	0,066	-0,023	,305(**)	,218(*)	,217(*)	0,163	0,168	0,073	0,101	0,121	0,117	0,062	,195(*)	,411(**)	,395(**)	
İŞT20	,397(**)	,190(*)	0,132	,290(**)	0,003	-0,085	,198(*)	,375(**)	,229(*)	,227(*)	0,155	0,154	0,11	0,124	,227(*)	0,186	,349(**)	,244(*)	,322(**)	,506(**)

\*\* P<0,01 \* P<0,05

Değişkenler arasındaki korelasyon incelendiği zaman bütün değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. İlişkilerin gücüne bakıldığında ise sistem yöneliminin genel olarak diğer faktörlerle orta güçte bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Modelde örgütsel bağlılık ve “işiniz zaman zaman değişik şeyler yapma imkanı sağlaması açısından tatmin edicidir” en yüksek korelasyon 0,457(\*\*) bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ve “işiniz ilerleme imkanları bakımından tatmin edicidir” en düşük ilişki ise 0,194(\*) bulunmaktadır. Korelasyon analizinde birkaç değişken haricinde, değişkenler arasında genel olarak orta güçte bir ilişki söz konusudur.

#### 5.4. Varyans Analizi (Anova)

Bağımsız değişkende çok sayıda grup varsa ANOVA kullanılır. ANOVA bağımsız değişkenlerin kendi aralarında nasıl etkileşime girdiklerini ve bu etkileşimlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini analiz etmek için kullanılır. T testi iki örneklemin ortalamalarını eşit olup olmadığı hipotezini test eder. ANOVA ise üç yada daha fazla ortalamaların eşit olup olmadığını test eder. ANOVA F istatistiğini verir. F, verilerdeki sistematik varyans miktarını sistematik olmayan varyansla karşılaştırır. ANOVA her şeyi söylemez. Deneysel uyarının başarılı olup olmadığını söyler. F, deneysel uyarının etkili olduğunu söyler ama spesifik olarak etkinin ne olduğunu söylemez. (yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2008/bby208/ )

**Tablo 40. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Yaşlara Göre Değişimi**

	Grup	N	Ort	Ss	S.Hata	F	p
Örgütsel Bağlılık	20-25	10	1,850	1,259	0,398	1,989	0,120
	26-30	71	1,683	0,757	0,090		
	31-35	21	1,952	0,970	0,212		
	36 ve yukarısı	8	2,438	1,245	0,440		
İş doyumu	20-25	10	50,800	12,951	4,096	0,901	0,443
	26-30	71	46,972	10,448	1,240		
	31-35	21	47,905	10,464	2,283		
	36 ve yukarısı	8	52,375	9,501	3,359		

Tablo 40’da görülebileceği üzere, örgütsel bağlılığın ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek

yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F=1,989;p<0,05$ ).

İş doyumunu ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,901;p<0,05$ ).

**Tablo 41. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Örneklem Grubunun Cinsiyeti Arasındaki İlişki**

	Grup	N	Ort	S.s	S.Hata	T	P
Örgütsel Bağlılık	Erkek	41	1,744	0,931	0,145	-0,541	0,589
	Bayan	69	1,841	0,890	0,107		
İş doyumunu	Erkek	41	47,805	11,062	1,728	-0,065	0,948
	Bayan	69	47,942	10,420	1,254		

Tablo 41’da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının hemşirelerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $t= -0,541; p<0.05$ ).

Hemşirelerin iş doyumunu puanlarının hemşirelerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $t= -0,065; p<0.05$ ).

**Tablo 42. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Örneklem Grubunun Medeni Durumları Arasındaki İlişki**

	Grup	N	Ort	S.s	S.Hata	T	P
Örgütsel Bağlılık	Evli	61	1,926	0,979	0,125	1,589	0,115
	Bekar	49	1,653	0,780	0,111		
İş doyumunu	Evli	61	49,344	10,639	1,362	1,614	0,109
	Bekar	49	46,082	10,406	1,487		

Tablo 42’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının hemşirelerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi

sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $t= 1,589; p<0.05$ ).

Hemşirelerin iş doyumu puanlarının hemşirelerin medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $t= 1,614; p<0.05$ ).

**Tablo 43. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Hemşirelerin Hastanedeki Çalışma Süresi Arasındaki İlişki**

	Grup	N	Ort	Ss	S.Hata	F	p
Örgütsel Bağlılık	1 yıl	7	2,357	0,840	0,317	0,769	0,548
	2 yıl	30	1,692	0,916	0,167		
	3 yıl	34	1,794	1,008	0,173		
	4 yıl	7	1,786	0,620	0,234		
	5 yıl ve üstü	32	1,805	0,839	0,148		
İş doyumu	1 yıl	7	54,143	9,008	3,405	1,535	0,197
	2 yıl	30	48,867	9,555	1,744		
	3 yıl	34	45,971	12,807	2,196		
	4 yıl	7	42,286	9,962	3,765		
	5 yıl ve üstü	32	48,875	8,904	1,574		

Tablo 43’de görülebileceği üzere, örgütsel bağlılık ortalamalarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F=0,769;p<0,05$ ).

İş doyumu ortalamalarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F=1,535;p<0,05$ ).

**Tablo 44. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Hemşirelerin Hastanedeki Çalıştığı Bölüm Arasındaki İlişki**

	Grup	N	Ort	Ss	S.Hata	F	p
Örgütsel Bağlılık	Acil Servis	9	2,250	0,919	0,306	1,268	0,286
	Servis	70	1,743	0,924	0,110		
	Yoğun Bakım	31	1,815	0,839	0,151		

İş doymu	Acil Servis	9	55,778	6,438	2,146	2,996	0,054
	Servis	70	47,614	9,846	1,177		
	Yoğun Bakım	31	46,226	12,393	2,226		

Tablo 44’de görülebileceği üzere, örgütsel bağlılık ortalamalarının çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, hastanede çalıştığı bölüm gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=1,268;p<0,05).

İş doymu ortalamalarının kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, hastanedeki çalıştığı bölüm gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F=2,996;p<0,05).

**Tablo 45. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi ile Hemşirelerin Toplam Çalışma Süresi Arasındaki İlişki**

	Grup	N	Ort	Ss	S.Hata	F	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	46	1,793	0,975	0,144	4,151	<b>0,018</b>
	6-10 yıl	49	1,638	0,704	0,101		
	10 yıl ve üstü	15	2,383	1,064	0,275		
İş doymu	1-5 yıl	46	48,565	11,218	1,654	3,278	<b>0,042</b>
	6-10 yıl	49	45,612	10,018	1,431		
	10 yıl ve üstü	15	53,267	8,819	2,277		

Tablo 45’de görülebileceği üzere, örgütsel bağlılık ortalamalarının hemşirelikte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, hemşirelikte çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=4,151;p<0,05). Çalışma süresi 10 yıl ve üstü olan hemşirelerin örgütsel bağlılığı, diğerlerine göre daha yüksektir.

Örgütsel bağlılık ortalamalarının hemşirelikte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, hemşirelikte çalışma süresi gruplarının ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,278;p<0,05). Çalışma süresi 10 yıl ve üstü olan hemşirelerin örgütsel bağlılığı, diğerlerine göre daha yüksektir.



**Tablo 46. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisinin Ölçeklerinin Aralarındaki İlişkiler**

Boyutlar	Boyut	N	r	P
İş Doyumu	Örgütsel Bağlılık	110	0,576	0,000

Tablo 46'dan anlaşılacağı üzere, iş doyumu ölçeğinden alınan puanlarla örgütsel bağlılık ölçeğinin puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Spearman Sıra Farkları Korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında istatistiksel açıdan  $p < 0,05$  düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

### 5.5. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini bulmamıza imkan veren bir analiz yöntemidir.

#### 5.5.1. Genel Regresyon Analizi

Bu aşamada SPSS programı ile regresyon analizi kurulmuştur. Kurulan regresyon modelinde örgütsel bağlılık bağımlı değişken iş tatmini ifadeleri bağımsız değişken olarak alınmıştır. Model anlamlıdır. Kurulan regresyon modeline ait veriler tablo 47 de verilmiştir. ( $F=5,194, p < 0,01$ )

**Tablo 47. Regresyon Analizi**

Mode 1	R Square	F	Sig.
1	,539	5,194	,000(a)

Model	Beta	T	Sig.
(Constant)		-,843	,401
İŞT1	,064	,605	,547
İŞT2	,114	1,057	,293
İŞT3	,057	,529	,598
İŞT4	,117	1,041	,301
İŞT5	,123	1,140	,257
İŞT6	,046	,433	,666
İŞT7	-,195	-1,663	,100
İŞT8	,019	,165	,870
İŞT9	-,055	-,403	,688
İŞT10	,134	1,257	,212
İŞT11	,147	1,391	,168
İŞT12	<b>-,193</b>	<b>-2,147</b>	<b>,035</b>
İŞT13	-,019	-,202	,840

İŞT14	,001	,014	,989
İŞT15	,177	1,883	,063
İŞT16	,183	1,825	,071
İŞT17	,035	,370	,712
İŞT18	,007	,075	,941
İŞT19	,071	,730	,467
İŞT20	<b>,271</b>	<b>2,767</b>	<b>,007</b>

Dependent Variable: ORBAG

Modelde yer alan değişkenlerden iş12”yaptığınız iş karşısında aldığınız para tatmin edicidir” değişkeni örgütsel bağlılığı negatif olarak (t:-2,147,p<0.005) , iş20” işiniz devamlı meşgul olabilme imkanı sağlaması bakımından tatmin edicidir” değişkeni örgütsel bağlılığı olumlu olarak(t:2,767 , p<0,05) etkilemektedir.

### 5.5.2. Cinsiyete Göre Regresyon Analizi (Bayanlar)

**Tablo 48. Cinsiyete Göre Regresyon Analizi (Bayanlar)**

Mode			
1	R2	F	Sig.
1	,621	4,220	,000(a)

Model	Beta	T	Sig.
(Constant)		-,010	,992
İŞT1	-,114	-,815	,419
İŞT2	<b>,306</b>	<b>2,122</b>	<b>,039</b>
İŞT3	,053	,380	,705
İŞT4	,072	,515	,609
İŞT5	-,013	-,098	,923
İŞT6	,018	,139	,890
İŞT7	<b>-,331</b>	<b>-2,211</b>	<b>,032</b>
İŞT8	,080	,591	,557
İŞT9	-,050	-,279	,782
İŞT10	,244	1,757	,085
İŞT11	,068	,513	,610
İŞT13	-,121	-,953	,345
İŞT14	-,126	-,983	,330
İŞT15	<b>,278</b>	<b>2,362</b>	<b>,022</b>
İŞT16	<b>,257</b>	<b>2,007</b>	<b>,050</b>
İŞT17	,067	,597	,553
İŞT18	-,016	-,122	,904
İŞT19	,000	,001	,999
İŞT20	<b>,382</b>	<b>3,139</b>	<b>,003</b>

a Bağımlı değişken:örgütsel bağlılık b CIN = kadın

Modelde yer alan değişkenlerden iş2 “işiniz değişik şeyler yapma imkanı açısından tatmin edicidir” (t:2,122,p<0,05) ,iş15”işinizi yaparken kendi yönteminizi kullanma imkanı açısından tatmin edicidir”(t:2,362,p<0,05),iş16”işiniz çalışma şartları açısından tatmin edicidir”(t:2,007,p<0,05) değişkenlerini örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkilemektedir.İş7”işiniz sürekli bir iş olması bakımından tatmin edicidir” değişkeni örgütsel bağlılığı negatif olarak (t:-2,211,p<0,05) etkilemektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Hastaların beklediği doğru tedaviden sonra, çocuk gibi ruh haline bürünmeleri nedeniyle, şefkattir. Şefkat kahramanı olan annelerimizin görevini hastanelerde hemşireler yapmaktadır ve yaptıkları hizmetin maddi karşılığı asla ölçülemez. Hastalar sıkıntıları olduğunda direk olarak yardımı ilk elden hemşirelerden beklemektedir. Melekler ile temsil edilen kahraman, fedakâr, özverili hemşirelerimizin hakkını ödeyemeyiz.

Ancak cinsiyet rollerinin içselleştirilmiş olmasından dolayı, hemşireler mesleki uygulamalarda fedakârlık yapmaları konusunda hem sağlık çalışanlarından, hem hasta/hasta yakınlarından baskı görebilmektedirler.

Sağlık sisteminin erkek egemen olduğunu söylemek eldeki veriler ve bilgi değerlendirildiğinde olanaklıdır. Doktor geleneksel ve hukuki olarak “şef” sayılmakta ve sayısal olarak çoğunluk kadın çalışanlarda olmasına rağmen, bu çoğunluk olma durumu kadın doktorları kapsamamaktadır. Hemşirelerin ikincil bir konumda tutulması ve artan sıkıntılar sağlık sistemi ve hemşire örgütlerinde tartışılan başlıklardan birisini oluşturmaktadır.

Hemşirelerin mesleklerini daha iyi yapabilmeleri için sağlık sektörünün de hak ettikleri yere getirilmeleri gerekmektedir. Ülkemizde hemşirelik mesleğinin geliştirilmesi için hemşirelere özel eğitimler ve seminerler verilmeli ayrıca bu eğitimlerin Avrupa standartlarına uygun olması sağlanmalıdır. Hemşirelerin işlerini severek yapmaları ve işlerine bağlı olmaları için gerekli ortamlar hazırlanmalı ve motivasyonları arttırılmalıdır.

Hemşirelerin iş arkadaşları ve amirleri ile olan olumlu ilişkileri ve hastaneye olan güvenleri arttıkça örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

Bu bölümde analizler sonucu elde edilen bulgular ışığında ortaya çıkan sonuçlar, ileride yapılacak bu ve benzeri çalışmalar için, yöneticilere ve araştırmacılara öneriler sunacak biçimde değerlendirilecektir.

Bu çalışmanın amacı; hemşirelerde iş tatmininin hastaneye olan bağlılıklarına etkilerinin nasıl ortaya çıkacağıdır.

Bu tez çalışmasında, örgütsel bağlılık bağımlı değişken, iş tatmini ifadesi bağımsız değişken alınarak etkisine bakılmıştır.

İŞT2 ve İŞT16 regresyonuna göre; hemşirelerde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olan çalışma şartları; tatmin edici olup, zaman zaman değişik şeyler yapma açısından olanak sağlamaktadır.

Hemşirelerin iş tatmini açısından örgütsel bağlılıklarını zayıflatan bir diğer faktör de kariyer basamaklarının yetersiz olmasıdır (İŞT13).

Elde edilen bulgulardan İŞT12 regresyonunun negatif çıkması (-2,147) oldukça ilgi çekicidir. Bu regresyonda, hemşirelerin ücretlerinin artışının örgütsel bağlılığı zayıflattığı görülmüştür. İlk bakışta, ücret artışının örgütsel bağlılığı olumlu etkileyeceği söylenebilir fakat regresyondan da anlaşılacağı üzere, ücret artışı çalışanların taleplerini yükseltmekte ve doyumsuzluğa neden olmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı zayıflatmaktadır.

Hastanedeki iş yoğunluğu hemşirelerin kendilerini daha etkin ifade etmelerini sağlamaktadır (İŞT20). Bu da örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir.

Yapılan anket sonucuna göre nöbetleri takip eden günün boş olması, hemşireleri sosyal hayat açısından değişik aktivite yapabilmesine olanak sağlamaktadır (İŞT2).

Tatillerin belirsiz olması, çalışma takviminin aylık belirlenmesi nedenleriyle bayan çalışanlarca, mesleğin sürekli bir iş olması bakımından örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir (İŞT7).

Hemşireler mesleklerini yaparken kendi bilgi, beceri ve yöntemlerini en iyi şekilde istekleri doğrultusunda kullanmaktadırlar (İŞT15). Bu durum örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

Her meslekte olduğu gibi, çalışan hemşirelerin çalışma koşullarının iyi olması örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (İŞT16).

### **Yöneticiye öneriler;**

Hemşirelerde örgütsel bağlılığı artırılması için:

1. Verilen ücretlerin çalışma koşullarıyla paralel olması,
2. Her iş sektöründe olduğu gibi çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
3. Çalışma takviminin mümkün olduğunca hemşirelerin istekleri doğrultusunda yapılması,
4. Çalışanların kendilerini ifade edici sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi, önemlidir.

## KAYNAKLAR

- AKHUN, İlhan ve ALKAN, Cevat (1978). Öğretmen Kitapları: 141, Ankara, 1978, s. 179
- AKYOL, D.A. (2007). Hemodiyaliz Sağlık Çalışanlarının Hasta Bakım Uygulamaları ve İş Soyumlarının İncelenmesi. Nefroloji Hemşireliği Dergisi, İstanbul, s: 62–68.
- ALTINTAŞ, A., (1988), “Türkiye’de Hemşireliğin Başlangıcı”,Derleyen, Nuran Yıldırım, Sağlık Alanında Türk Kadını, , Baskı Forum Renkleri Hizmetleri, İstanbul,
- ARDA, B., (1989), “Ülkemizde Tıp ve Tıp Eğitime Kısa Bir Bakış”, Deontoloji genişletilmiş 2. Baskı, Antıp Yayınları:no,37, Ankara.
- ASLAN, Ö. ve Akbayrak, N. (2002). Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde Çalışan Hemşirelerde İş Doymu. Modern Hastane Yönetimi Dergisi, 6(2): 29-35.
- AYDIN R.(2000). Hemşirelerde İş Doymu ve Kişilerarası Çatışmalara Olan Etkisi. İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd.Doç. Dr. Y. Kutlu).
- AZİZ, A., (1994), “Kadın Şiddet İletişim”, 1. Ulusal Sosyoloji Kongresi, 3-5 kısım, İzmir, 1993, Sosyoloji Derneği Yayınları, Ankara
- BALCI, Ali (2005), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler**, Pegem Yayıncılık, 5. bs, İstanbul, s. 166
- BAYCAN, Fatma A. (1985). “Farklı Çalışan Gruplarda İş Doymununun Bazı Yönlerinin Analizi” Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, s. 52.
- BELEK, İ., (2003), Antalya’da Hekimler, Sınıf ve Statü Konumu Açısından Değerlendirme, TTB Yayını. Ankara
- BİLGİN, Leman (1992), **Çalışma Psikolojisi Ders Notları**, Eskişehir, s.78
- BUDAK, Gülay (1999). **İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol**, (İzmir Ticaret Odası Yay. No:61, İzmir, s.50
- CARPENİTO LJ. (2005). Handbook Of Nursing Diagnosis. Hemşirelik Tanıları El Kitabı. 2. Baskı, Çeviren: Erdemir F, Nobel Tıp Kitabevi, Ankara.
- CASTLE NG. (2006). An Instrument To Measure Job Satisfaction Of Nursing Home Administrators. BMC Medical Research Methodology, 6(47).
- CEM, K., (1987), “Hasta Hemşire İlişkileri”, Alkol Bağımlıları Yayın Organı, Amatem Bülteni, sayı 2,

- CİMETE G. (1996). Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi. Türk Hemşireler Dergisi, 46(4): 17-20, Ankara.
- COHEN, Maurice (1972). **La Stimulation des Hommes dans l' Entreprise, Principes et Technigues, les Editions d'Organisation**, Paris, s.58-59
- ÇAKIR, S., (1996) Osmanlı Kadın Hareketi, Metis Yayınları, İstanbul
- ÇAKIRCALI E. (2000). Hasta Bakımı ve Tedavisinde Temel İlke ve Uygulamalar. 3.Baskı, Nobel Tıp Kitabevi, İzmir.
- ÇETİNKAYA A, Özbaşaran F. (2004). Üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri ve etkileyen faktörler. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 20(1):57-76.
- ÇETİNKAYA, A ve Özbaşaran, F. (2004). Üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri ve etkileyen faktörler. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 20(1):57-76.
- DENİZ, E., (1952),”Nasıl Çalışmalıyız”, Hemşireler Dergisi 6.
- DİLEMAN M, Cuong PU, Anh LV, Martineau T. (2003). Identifying Factors For Job
- EBELİNG, John S. and King, Michael (1981). “Hierarchical Position in the Work Organization and Job Satisfaction: A Failure to Replicate,” **Human Relations**, Vol.34, No:VII, s. 567-572.
- ERDİL, F., (2001), Atatürk’ün Ölümünün 62.yılında Cumhuriyet Türkiye’inde Bilimsel Gelişmeler Sempozyumu, 8-10 Kasım 2000, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Yayını, Ankara
- GÖNÜLAL, Ö., (2004), Sanatın Sınıflandırılması ve Toplumsal Çevre Üzerine Etkisi, www.e-sosder.com
- <http://www.ttb.org.tr/eweb/data/haber/mayis05/hemsire.ph>
- KANGAS S, KEE CC, McKEE R. (1999). Organizational Factors, Nurses Job Satisfaction and Patient Satisfaction With Nursing Care. Journal Of Advanced Nursing, 29(1): 32-41.
- KARAGÖL, L., (2002), Küresel Üretim Süreçlerinde Kadın Emegi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- KAV, S. (2007). Kanserli Hastalarda Hemşirelik Bakımı; Onkoloji Hemşireliği İçinde: Türkiye’de Kanser Kontrolü. Ed: Tuncer M, Onur Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara, s: 401-409.
- KELLEÇİ, M., (2003), Birinci Basmak Sağlık Hizmetlerinde Kadınların Sorun Çözme Becerilerini Geliştirmenin Depresif Semptomlara Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

- KORMAN, Abraham K. (1978). **Endüstriyel Ve Organizasyonel Psikoloji**, İngilizce' den çevirenler,
- KRUEGER P, Brazil K, Lohfeld L, Edward GH, Lewis D, Tjam E. (2002). Organization Specific Predictors Of Job Satisfaction: Findings From A Canadian Multi –Site Quality Of Work Life Cross – Sectional Survey. BMC Health Services Research, 2(6).
- LEE, Soo Hoon, “The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Turnover”, <http://www.tba.nus.edu.sg/tba/mscphd/index.htm>
- McNEESE - Smith DK. (1997). The Influence Of Manager Behavior On Nurses' Job Satisfaction Productivity, And Commitment. Journal Of Advanced Nursing, 27(9).
- MEYER, J. and Allen,N. (1997). “ Commitment in the workplace : Theory,Research and application”, sage publications.
- MIESENER TR, Haddock KS, Gleaton JU, Ajamieh ARA. (1996). Toward An International Measure Of Job Satisfaction. Nursing Research, 45(2): 87-91.
- Motivation Of Rural Health Workers İn North Viet Nam. Human Resources For Health, 1(10).
- OKANLI A, Özdoğan M. (2007). Kanser Hastalarıyla Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Tükenmişliğin Değerlendirilmesi, XVII. Ulusal Kanser Kongresi Bildiri Kitabı, Antalya
- OSHAGBEMİ, Titus (2000). “ Is Length Of Service Related To The Level of Job Satisfaction?”, **International Journal of Social Economics**, Vol. 23, No: III, s. 217.
- ÖNER, Mehmet (1999). **İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan kaynakları Uzmanının El Kitabı**, Yönetim Dizisi, No: 09, Hayat Yayıncılık, İstanbul, s. 48.
- ÖZGÜNEY, S., (1995), Yönetici Hemşireler Açısından Zaman Yönetimi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- ÖZKAN, S., Armay Z. (2007). Psiko – Onkoloji., Form Reklam Hizmetleri, İstanbul, s:176-178,
- PINAR, R. ve ARIKAN, S. (1998). Hemşirelerde İş Doyumu: Etkileyen Faktörler, İş Doyumu İle Benlik Saygısı ve Asertivite İlişkisi. VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri, Damla Matbaacılık, Ankara.
- SABUNCU, N.ve Arkadaşları, (1996), Hemşirelik Esasları, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları 225, Eskişehir.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat (1984). **Çalışma psikolojisi**, (2. Baskı, Uludağ Üniversitesi, 1984), s.86



- Sağlık Bakanlığı, (2002), Sağlık Hizmetlerinde 3 yıl, Ankara
- Sağlık Bakanlığı, (2004) 80. Yılda Tedavi Hizmetleri, Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara
- SOLMUŞ, Tarık (2004). **İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler**, (Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. Yay. No: 1489, İstanbul, 2004), s.187
- ŞENTÜRK, S., (1986), Hemşirelikte Deontoloji, Nazım Terzioğlu Basım Atölyesi, İstanbul.
- TANIĞ, Y., (1988), Toplumun Hemşirelik Mesleği Hakkındaki Görüş ve Düşüncelerinin Hemşireler Üzerindeki Psikolojik Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- TÜRKBAL, Aydın. (1981). **Bilimsel Araştırma Metodları ve Uygulamalı İstatistik**, Erzurum.
- UYARGİL, Cavide (1988). **İş Tatmini ve Bireysel Özellikler**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, s. 22.
- ÜLKER, S., ve Arkadaşları, (2001), Türkiye’de Hemşirelik, YÖK Raporu, Ankara
- ÜLKER, S., (2006), Dünya Hemşireler Günü Nedeniyle Yapılan Konuşma, G:Ü. Tıp Fakültesi, 15.05.2006, Ankara
- ÜLKER, S.,ve Arkadaşları, (2005), 12 Mayıs Dünya Hemşireler Günü, Odak Ofset, Ankara
- VARA, Ş. (1999). Yoğunbakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, (Danışman: Yard. Doç. Dr. O ÇAM).
- VELİOĞLU, P., (1991), Hemşirelikte Kişiler Arası İlişkiler, AOF yayınları, Etam Matbaası, Eskişehir
- [www.ufuk.edu.tr](http://www.ufuk.edu.tr)
- YILDIRIM, A, ve Arkadaşları, (2006), “Tıp Fakültesi ve Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinde Hekim-Hemşire İşbirliği”, TAF Preventitive Medicine Bulletin,
- YILDIZ, N.; YOLSAL, N.; AY, P. ve KIYAN A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66(1).
- [yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2008/bby208/](http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/spring2008/bby208/)
- YÜKSEL, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeyini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(1):67-78

## EKLER

### EK- ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Beykent Üniversitesi nezdinde “Hemşirelerde iş tatmini faktörlerinin hastaneye olan bağlılıklarına etkisi”ni inceleyen bir çalışma yapmaktayız.Yapılacak anket çalışması şüphesiz değerli zamanınızın bir kısmını alacaktır. Elde edilecek veriler ilerde bu konularda yapılacak yeni araştırmalara ışık tutacaktır.Toplanan veriler kesinlikle akademik çalışmalarda kullanılacaktır. Değerli katkılarınızı bekler çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Aşağıda belirtilen soruları ölçeğe göre cevaplayınız.

Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	2	3	4	5

ÖB1	Bu hastane benim için kişisel bir anlam ifade etmektedir.	1	2	3	4	5
ÖB2	Bu hastaneye karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum	1	2	3	4	5
ÖB3	Bu hastanede kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
ÖB4	Bu hastaneye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
KÖU1	Kişisel değerlerimin bu işletmenin değerleriyle uyumlu olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
KÖU2	Bu işletme, insanlara bakış hususunda benimle aynı değerlere sahip	1	2	3	4	5
KÖU3	Bu işletme, dürüstlük konusunda benimle aynı değerlere sahip	1	2	3	4	5
KÖU4	Bu işletme, adalet konusunda benimle aynı değerlere sahip	1	2	3	4	5
İŞT1	İşiniz kendi başınıza çalışma imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT2	İşiniz zaman zaman değişik şeyler yapma imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT3	İşiniz toplumda bir varlık sayılabilme imkânı sağlaması açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT4	İşiniz üstünüzün karar verme yeteneği bakımından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT5	İşiniz üstlerinizin çalışma idare etme bakımından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT6	İşiniz vicdanınıza aykırı olmama açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT7	İşiniz sürekli bir iş olması bakımından tatmin	1	2	3	4	5

	edicedir					
İŞT8	İşiniz diğer insanlar için bir şeyler yapabilme imkânı açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT9	İşiniz diğer insanlara neler yapabileceklerini söyleme açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT10	İşiniz kabiliyetinizi kullanma açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT11	İşiniz iş yeri yönetiminin pratikteki uygulamaları açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT12	Yaptığınız iş karşısında aldığınız para tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT13	İşiniz ilerleme imkânları bakımından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT14	İşiniz kendi fikir ve özgürlüğünüzü kullanabilme açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT15	İşinizi yaparken kendi yönteminizi kullanma imkânı açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT16	İşiniz çalışma şartları açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT17	İşiniz çalışma arkadaşlarınızın birbiriyle geçinme tarzı açısından tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT18	İşinizde iyi bir iş çıkardığınızda yapılan övgü tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT19	İşinizde elde ettiğiniz başarı duygusu tatmin edicidir	1	2	3	4	5
İŞT20	İşiniz devamlı meşgul olabilme imkânı sağlaması bakımından tatmin edicidir	1	2	3	4	5

		YETERSİZ	ORTALAM ANIN ALTI	ORTALAMA	ORTALAMANIN ÜSTÜ	YÜKSEK
İP1	İşinizde gösterdiğiniz performansınızı nasıl değerlendirirsiniz	1	2	3	4	5
İP2	Yöneticinizin, sizin iş performansınızı nasıl değerlendirdiğini düşünüyorsunuz	1	2	3	4	5

**Yaş:.....**

**Cinsiyet:            a)Erkek        b)Bayan**

**Medeni durum:    a)Evli            b)Bekâr**

**Kaç yıldır hemşire olarak çalışıyorsunuz? :.....**

**Şu andaki kurumunuzda kaç yıldır hemşire olarak çalışıyorsunuz?:**

**.....**

**Hastanemizde hangi bölümde çalışmaktasınız:.....**

## **ÖZGEÇMİŞ**

12 Mart 1981 tarihi, Balıkesir İli doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi Balıkesir' de tamamladıktan sonra Balıkesir Üniversitesi Bandırma Sağlık Yüksek Okulu Hemşirelik Bölümü' ne kaydoldum. 2003 yılında bu bölümden mezun oldum. 2004 yılında Süreyya Paşa Göğüs Hastalıkları Ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi'nde hemşire olarak göreve başladım. Yoğun Bakım Hemşiresi olarak göreve devam etmekteyim.

**Aday: EMİNE BALCI**