



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN
TÜKENMİŞLİK ve İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN
İŞ YAŞAM KALİTELERİYLE İLİŞKİSİ**

SİBEL UZUNKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN

Prof. Dr. Birsen YÜRÜGEN

İstanbul-2010



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN
TÜKENMİŞLİK ve İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN
İŞ YAŞAM KALİTELERİYLE İLİŞKİSİ**

SİBEL UZUNKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN

Prof. Dr. Birsen YÜRÜGEN

İstanbul-2010

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

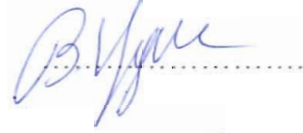
Hemşirelik programı Yüksek Lisans Öğrencisi Sibel ÖCAL UZUNKAYA tarafından hazırlanan "**Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi**" konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi :09.02.2010

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi :Prof.Dr.Birsen YÜRÜGEN
:Haliç Üniversitesi/ Sağ. Bil. YO.
(Danışmanı)



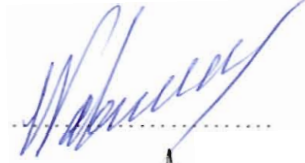
Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ
:Haliç Üniversitesi/ HYO.



Jüri Üyesi :Prof.Dr.Zeki AKSAN
:Haliç Üniversitesi/ İşletme Fak.



Jüri Üyesi :Prof.Dr.Necmiye SABUNCU
:Haliç Üniversitesi/ HYO.



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK
:Marmara Üni./ Sağ. Bil. Fak.



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.



Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu araştırmada yoğun çalışma programı arasında bana zaman ayırarak emeği geçen değerli hocam Prof. Dr. Birsen YÜRÜGEN'e,

Çalışmamın her aşamasında benden yardımlarını ve manevi desteğini esirgemeyen eşim Eren UZUNKAYA'ya,

Araştırmamı tamamlamada duyarlılık gösteren ve deneyimlerini esirgemeyen sevgili meslektaşlarıma, çalıştığım kurumdaki ekip arkadaşlarıma, kurumumda manevi desteğini esirgemeyen başhemşiremiz Dz.Sağ. Bnb. Nurdan GÜMÜŐ'e

Teşekkür ediyorum.

Sibel ÖCAL UZUNKAYA

İÇİNDEKİLER	Sayfa No
I. TEŞEKKÜR.....	
II.İÇİNDEKİLER.....	i
III.TABLO LİSTESİ.....	iii
IV.ŞEKİL LİSTESİ.....	iv
V.ÖZET.....	v
VI.SUMMARY.....	vi
GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.İŞ DOYUMU.....	2
1.1. İŞ DOYUMU VE TANIMLAR.....	2
1.2. İŞ DOYUMU OLGUSU.....	4
1.3. İŞ DOYUMUNUN HEMŞİRELİK HİZMETLERİ AÇISINDAN ÖNEMİ...5	
2. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMLAR (TEORİLER)	6
2.1. KAPSAM TEORİLERİ	6
2.1.1. Gereksinim Hiyerarşi Teorisi.....	6
2.1.2. Çift Faktör Teorisi.....	8
2.1.3. ERG Teorisi.....	9
2.1.4. Kontrol Teorisi	11
2.2. SÜREÇ TEORİLERİ.....	11
2.2.1. Eşitlik Teorisi.....	12
2.2.2. Beklenti Teorisi.....	13
2.3. ÇEVRESEL FAKTÖRLER.....	14
2.3.1. Ücret.....	14
2.3.2. Çalışma Koşulları.....	15
2.3.3. Kariyer Olanakları.....	16
2.3.4. İşin Niteliği.....	16
2.3.5. Bireyler Arası İlişkiler.....	18
2.4. DEMOGRAFİK FAKTÖRLER.....	18
2.4.1. Yaş.....	18
2.4.2. Cinsiyet ve Medeni Durum.....	19

2.4.3. Eğitim Düzeyi.....	19
2.4.4. Kişilik Yapısı.....	20
2.4.5. Kıdem	21
2.4.6. Unvan.....	21
2.5. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ.....	22
2.5.1. Tükenmişliğin Sonuçları	22
2.6. YAŞAM KALİTESİ VE YAŞAM DOYUMU	24
2.6.1. Yaşam Kalitesi.....	24
2.6.2. Yaşam Doymu.....	24
2.6.3. Türkiye’de İnsanların Yaşam Kalitesi	24
2.7. HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU, TÜKENMİŞLİK VE YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	26
2.7.1. Hemşirelerde İş Doymu.....	26
2.7.2. Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyi Ve Yaşam Kalitesi.....	28
3.GEREÇ VE YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	29
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	29
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	29
3.4. Veri Toplama Araçları	29
3.5. Araştırmanın Etik Yönü	32
3.6. Verilerin İstatistiksel Değerlendirilmesi	32
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	35
3.8. Araştırmanın Soruları	35
4.BULGULAR.....	37
5.TARTIŞMA.....	60
6.SONUÇ	66
7.ÖNERİLER.....	69
8.EKLER.....	70
9.KAYNAKÇA.....	77
10.ÖZGEÇMİŞ.....	85

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Hemşirelerin Yaşa Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	37
Tablo 2. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	38
Tablo 3. Hemşirelerin Çocuk Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	38
Tablo 4. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	39
Tablo 5. Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalıştığına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	39
Tablo 6. Hemşirelerin Aynı Kurumda Kaç Yıldır Çalıştığını Gösteren Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	40
Tablo 7. İfadelere verilen cevapların yüzde dağılımları.....	41
Tablo 8. İfadelere verilen cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	42
Tablo 9. İş doyum ölçeğindeki ifadelerin Yüzde dağılımları.....	44
Tablo 10. İş doyum ölçeğindeki ifadelerin Ortalama Standart Sapmaları.....	45
Tablo 11. İş yaşam kalitesi ölçeğinde ifadelere verilen cevapların yüzde dağılımları....	46
Tablo 12. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinde İfadelere Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları.....	48
Tablo 13. Medeni Durum İle Ölçekler Arasındaki Ortalama Sonuçları.....	49
Tablo 14. Çocuk Sahibi Olma Durumu İle Ölçekler Arasındaki Ortalama Sonuçları.....	50
Tablo 15. Hemşirelerin Yaşlarına Göre Anlamlılık Değerlendirmesi.....	51
Tablo 16. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Anlamlılık Değerlendirmesi.....	52
Tablo 17. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Anlamlılık Değerlendirmesi.....	53
Tablo 18. Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre Anlamlılık Değerlendirmesi.....	54

Tablo 19. Hemşirelerin Mesleklerindeki Çalışma Sürelerine Göre Anlamlılık Değerlendirmesi.....	55
Tablo 20. Hemşirelerin Aynı Kurumda Çalıştıkları Yıllara Göre Anlamlılık Değerlendirmesi.....	56
Tablo 21. Hemşirelerin Tükenmişlik, İş Doyum Düzeyleri ve İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki Korelasyon (İlişki Katsayıları).....	58
Tablo 22. “Tükenmişlik Envanteri”, “İş Doyum Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi” İlişkisine Ait Regresyon Sonuçları.....	59

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Hemşirelerin Yaşa Göre Yüzde Dağılım Grafiği.....	37
Şekil 2. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği.....	38
Şekil 3. Hemşirelerin Çocuk Durumlarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği.....	38
Şekil 4. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Yüzde Dağılım Grafiği.....	39
Şekil 5. Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalıştığına Ait Yüzde Dağılım Grafiği.....	40
Şekil 6. Hemşirelerin Aynı Kurumda Kaç Yıldır Çalıştığını Gösteren Yüzde Dağılım Grafiği	40

ÖZET

Araştırmamız; kurumlarda çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin iş yaşam kaliteleriyle ilişkisini ortaya koymak amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Mesleklerinde örgütsel verimliliği ve hasta bakım kalitesini artırmak için hemşirelerin tükenmişliklerinin azaltılması, iş doyumlarının artırılması ile iş yaşam kalitelerini arttırmak önemlidir. Bu araştırmada tükenmişlik ve iş doyumunun iş yaşam kalitesini hangi ölçüde etkilediği amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama ; 04.11.2008-30.06.2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Kadıköy ve Maltepe ilçelerindeki iki özel hastanede çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Bu hastanelerdeki evreni oluşturan (N:400) hemşirelerin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmanın verileri bu hemşireler arasından araştırmaya katılan 100 hemşireden elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında hemşirelere ilişkin demografik özellikler, Maslach Tükenmişlik envanteri, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Veri toplama aşaması; anketlerin dağıtılması ve uygulaması sorumlu hemşirelerle işbirliği yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracından bilgi toplamak için frekans (F); aritmetik ortalama (x); t-testi, F-testi ve değişkenler arasındaki ilişkilendirmeyi ölçmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Demografik değişkenler arasındaki farklılıkların anlamlılığı, ortalama skorları t- test yöntemi kullanılarak test edilerek belirlenmiştir. Bulgular “İş Yaşam Kalitesi” ile “Tükenmişlik Envanteri” arasında negatif yönlü zayıf ilişki olduğunu, “İş Yaşam Kalitesi” ile “İş Doyum Ölçeği” arasında pozitif yönlü orta derecede ilişki olduğunu göstermektedir. Buna göre “Tükenmişlik Envanteri (TE)” ile “İş Doyum Ölçeği (İDÖ)”, “İş Yaşam Kalitesi”ni yaklaşık %36 oranında etkilemektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre; çalışan hemşirelerin iş yaşamı kalitesini geliştirecek bir iş çevresi oluşturulmalı, oluşturulan iş çevresinde hemşirelerin iş yaşam kalitesini etkileyen tükenmişlik ve iş doyumlarına özen gösterilmesi gerekliliği üzerinde durulmalıdır.

Anahtar kelimeler: Hemşirelik, İş doyum, Tükenmişlik, İş yaşam kalitesi

SUMMARY
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVELS OF BURNOUT & JOB SATISFACTION OF NURSES AND THEIR QUALITY OF WORK LIFE

Our research has been made as a descriptive study with the purpose of establishing the relationship between burnout and job satisfaction levels of nurses working in various institutions and their quality of work life. It is important to decrease burnout level of the nurses and increase their job satisfaction as well as quality of work life in order to increase organizational effectiveness in their jobs and quality of patient care, as well. The aim of this research is to determine to what extent the levels of burnout and job satisfaction affect the quality of work life. In this study, the data was collected between the dates of 04.11.2008 and 30.06.2009. The universe of this research is composed of the nurses employed in two private hospitals in the districts of Kadıköy and Maltepe in Istanbul province. It is aimed to reach all of the nurses (N: 400) comprising the universe of these hospitals. The data using in this research was collected from 100 nurses who participated in this study. For the research, the demographic information regarding the nurses, Maslach Burnout inventory, Minnesota Job Satisfaction Scale, Quality of Work Life Scale are used in the collection of data. The stage of data collection was carried out by distributing and making of surveys with the cooperation of the nurses. In the research, frequency (F); arithmetic average (X); t-test and F-test were made in order to collect information from the data collection device as well as analysis of correlation and regression to determine the relationship between the variables. The significance of differences between the demographic variables is determined by using a t-test method comparing its average scores. The finding indicates that there is a negative weak relationship between “Quality of Work Life” and “Burnout Inventory”; and there is a positive medium-range relationship between “Quality of Work Life” and “Job Satisfaction Scale”. Consequently, “Burnout Inventory (BI)” and “Job Satisfaction Scale (JSS)” affect “Quality of Work Life” at the rate of average 36%. According to the results of research, a work environment which can improve the quality of work life for nurses employed should be provided. And, it is required to emphasize the necessity to give importance to the levels of burnout and job satisfaction that affect the quality of work life for the nurses employed in the work environment provided.

Key words: Nursing, Job satisfaction, Burnout, Quality of work life

GİRİŞ VE AMAÇ

İş doyumunu; bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu olarak ifade edilmektedir.

Yaşam doyumunu insan refahının göreceli ve açık uçlu ölçümüdür. Görecelidir çünkü anketlerde insanlara hayatında tamamıyla doyumuna ulaşmış olup ulaşamadıkları sorulmaktadır. Açık uçludur çünkü araştırmacılar insan refahının tüm bileşenlerini tam olarak belirleyememişlerdir. Çünkü herkesin yaşam doyum ölçüleri farklıdır. Bununla beraber araştırmacılar yaşam doyumunun daha çok sosyal refah, ekonomik refah ve hayat kalitesiyle ilişkili olduğunu düşünmektedirler.

Çalışan emeğinin yoğun olduğu sağlık kuruluşlarında işgücünün önemi diğer kuruluşlara göre daha fazladır. Hizmeti alan hasta ile hizmeti sunan işgörenin iç içe, yüz yüze olduğu bir kuruluştaki iş doyumunu düşük olan işgörenin tatmin edici bir düzeyde hizmet sunması ve hasta tatminini sağlaması mümkün değildir. Hastaların yüksek bir düzeyde tatmin olarak sağlık hizmeti alabilmesi için işgörenlerin de işlerinden ve işyerlerinden tatmin olmuş olmaları gerekmektedir. Çalışanın tatmin olabilmesi kurumundaki tükenmişlik düzeylerinin ve iş doyum düzeylerinin yöneticiler tarafından belirlenerek iş yaşam kalitelerini en iyi seviyeye çıkarmakla mümkündür. Bu araştırma çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin iş yaşam kaliteleriyle ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

1. İŞ DOYUMU

1.1. İŞ DOYUMU VE TANIMLAR

İş doyumunu, Barutçugil'in tanımıyla, "bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu "olarak ifade edilmektedir.

Gudanowski'nin aktardığı şekliyle örgüt araştırmacıları tarafından farklı tanımları yapılan iş doyumunu kavramı çalışanın, işine veya işteki deneyimlerine dayanan mutlu ve olumlu ruh hali; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; işinden beklentisi ve işinden sağladığı ödüller arasındaki uyum; işine karşı tutumu; işine karşı tutumunun bir sonucu; işine karşı duygusal tepkileri olarak farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Çalışan bireylerin yaptığı işi, iş çevresini ve iş yerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilen iş doyumunu, yapılan işin niteliği, iş çevresinin koşulları, çalışma yaşamına dair çeşitli özellikler, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, kişiye özel çeşitli içsel etkenlerin de sebep olduğu bir şekilde değişik açılımlara sahip olabilir. Kısaca iş doyumunu, çalışanın çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumunu ifade eder.

İş, bireylerin sosyal, ekonomik, kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak üzere, bir organizasyon içinde ve belirli bir ücret karşılığında yerine getirmek üzere üstlendikleri görevlerdir (26).

İş doyumunu kapsamlı bir tutum olarak görülebildiği gibi, bireyin işinin değişik kısımları için de uygulanabilir. Böyle bir bakış açısıyla, iş doyumunu, önemli olarak görülen çeşitli iş faktörlerine yönelik olarak bireyin sahip olduğu tutumlardan oluşan çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır (43).

Hachman, Oldhan, iş doyumunu, çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlarken, Wrom, çalışanların algılarına duyguları ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak değerlendirmiştir. Lawler, iş doyumunu ile ilgili olarak, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur şeklinde ifade etmiştir (14).

Değerler iş tatmininin tanımlanmasında önemli bir fonksiyondur. Bir çalışanın bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme isteği ve bu isteği gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirler.

- i. Farklı çalışanlar, farklı önem ve önceliklere sahiptir, bu yüzden iş doyum düzeyleri çalışanlar arasında farklılık gösterir.
- ii. İş doyum, bireysel algılama şekilleriyle doğrudan bağlantılıdır. Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra, gereksinimler, kişisel mantık, algısal hazırlık8 gibi etkenlerin de belirleyici olduğu algılama düzeyindeki bireysel farklılıklar, bir çalışanın istek, değer ve elde ettiği şeylere ilişkin algılarını da farkındalık ve doğruluk açısından etkileyecektir.
- iii. İş doyum, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve genelleştirilmesi her zaman kolay olmayabilir.
- iv. Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır (77).

Çalışma hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışılan ortamın bulunduğu çevrenin düzenlenmesi, iş görenlerin ekonomik, toplumsal, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ve iş hayatından kaynaklanan problemlerin en aza indirgenmesi ile ilgili olacaktır (52).

Örgütlerde yöneticilerin iş doyumuna bakış açısı; bazılarının örgütsel, bazılarının da bireysel olduğu söylenebilir. Buna göre yöneticiler değişik nedenlerle iş görenlerin iş doyumları ile ilgilenirler. İş görenlerin kendilerini iyi hissetmeleri, işe devam, yüksek performans, işe zamanında gelme gibi durumların iş doyumunu ile yakından ilgili olduğuna inanırlar. Bu sebeple işe ilgili ve eğilimli bir düzeyde iş görenleri hazır tutmak istemelerinin örgütün başarısı için gerekli olduğu söylenebilir (29).

En çok kullanılan iş doyum tanımlarından biri Locke'a aittir. Locke iş tatminini en basit şekliyle " kişinin işine değer vermesi sonucu oluşan pozitif veya hoşnut bir ruh hali " olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde iş tatmini "kişinin işini sevme derecesi ", "kişinin işine

karşı duyduğu pozitif düşünceler" ya da " çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesi" olarak da tanımlanmıştır (28).

1.2. İŞ DOYUMU OLGUSU

Hawthorne Araştırmalarıyla Elton Mayo'nun önderliğinde başlatılan çalışmalar, örgütlerde birey olgusuna oldukça önemli vurgular yapmıştır. Yeni geleneksel örgüt kuramcısı olan Elton Mayo, bir örgütte sadece makinelerin olmadığını, beşeri etmen olarak ifade edilen bireylerin de yaşamlarını sürdürdüklerini çalışmalarıyla kanıtlamıştır (62).

Çağdaşlaşma ve endüstrileşme olgusu içinde makine becerisi, birey becerisinin yerini almış, işbölümü giderek artmıştır. Bu değişim, bireyleri emeğinin karşılığını görme ve kendinden gururlanma duygusundan yoksun bırakmıştır. Bunun sonucu olarak çalışanlar, zamanla işlerine yabancılaşmış ve doyumсу olmuşlardır. Günümüz çalışanı, yaptığı işin kendisi için bir anlam taşımadığını düşünmektedir.

Bireyler açısından, bir işte çalışmaları doyum sağlanabilecek en önemli etmendir. Gereksinimlerinin büyük çoğunluğunu çalışmayla karşılayabilen bireyler ayrıca üretici, yaratıcı, yenilikçi ve araştırmacı vb. yeteneklerini bir işte çalışarak gösterebileceklerdir. İş, birey yaşamının odak noktasıdır ve işsiz olan birey de umutsuzdur. Bireyler bir işe sahip olarak bireysel yeteneklerini gerçekleştirme gereksinimi duymakta ve iş doyumları da bu yetenekleri gerçekleştirme olanağı verdiğinden bireyleri doyuma ulaştırmaktadır. Dolayısıyla iş doyumу, bireylerin psikolojik olgunluğa erişmelerini sağlarken, bunu elde edememek bireyde hayal kırıklığı yaratabilmektedir.

Bu düşünceleri haklı bulan örgüt yöneticileri, bir örgütün başarısının sadece pazar payı ve kar düzeyi ile ölçülemeyeceğini kavramış bulunmaktadır. Örgüt içindeki birey etmeni ve çalışanların örgütün başarısı üzerindeki etkileri yadsınamaz. Ayrıca artık çalışanlara sadece iş vermek kesinlikle yeterli olmamaktadır. İşlerin mümkün olduğunca çalışanlarca anlamlı ve doyum verici olması gerekmektedir (19).

İş hayatında insan istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve iş yerinde daha verimli çalışacaktır. Fakat bu tek başına yeterli değildir. Bireye aynı zamanda maddi ve manevi ihtiyaçlarını tatmin olanağı sağlamakta gereklidir. Arzu ve ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören kimseler, olumsuz

birtakım tutumlara sahip olacaklar, böylece de tatminsizlik hali ve uyuşmazlık yaşayacaklardır (41).

Çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığının korunması sadece çalışan açısından değil, aynı zamanda çalıştığı örgüt açısından da çok önemlidir. İş doyumunu güveni, bağlılığı ve sonuçta elde edilen çıktıda iyileştirilmiş kaliteyi yaratmaktadır. Fakat doyum, yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticilerin iş doyumunu yaratacak stratejilere odaklanmaları gerekmektedir (75).

1.3. İŞ DOYUMUNUN HEMŞİRELİK HİZMETLERİ AÇISINDAN ÖNEMİ

Hemşirelik hizmetleri yönetiminin amacı, topluma daha kaliteli ve daha kapsamlı hemşirelik hizmeti sunmaktır. Yöneticiler, kaynaklarını bakım verilen bireyin yararına sunulması sırasında bakım veren personelin yaptığı işten en yüksek düzeyde doyum sağlaması için gereken düzenlemeleri yapmalı ve gerekli önlemleri almalıdır.

Ancak araştırmalarda hala iş doyumunu ve verimlilik arasında kuvvetli bir ilişki saptanmamışsa da işinden doyum sağlamayan bir hemşirenin yorgunluk, baş ağrısı fiziksel rahatsızlıkları ya da anksiyete düzeyinin yükselmesi nedeniyle iş yaşamında verimli olamayacağı ve hizmetlerini aksatabileceği söylenebilir. Bununla birlikte işinden sürekli yakınma, işe geç gitme, işi yavaşlatma, işe devamsızlık gibi hizmetlerin sürekliliği açısından sorun yaratacak davranışlar gösterebilir. Doyumsuzluk düzeyinin artmasıyla birlikte ya işyeri değiştirme ya da meslekten tamamıyla ayrılma biçiminde işten çekilme davranışı da gösterebilir.

Günümüzde modern hastanelerinin hızla çoğalıp rekabet içine girmelerinin hemşire gereksinimini artıracığı, bunun çalışan hemşirelerin, gereksinim ve beklentilerine yanıt alamamaları durumunda iş değiştirme ya da işten ayrılma davranışına fırsat yaratacağı açıktır. İşten ayrılama koşullarının var olması durumunda da hizmetin sürekliliğini ve niteliğini tehlikeye düşürebilecek davranışların ortaya çıkma olasılığının artabileceği yanı sıra sağlık sorunlarına yol açabileceği üzerinde de durulmaktadır (15).

2. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ KURAMLAR (TEORİLER)

2.1. KAPSAM TEORİLERİ

Kapsam teorileri, insanları çalışmaya yönelten faktörleri ortaya koymaya çalışırlar. Bu teorilerin tespitine göre insanlar, ihtiyaç ve isteklerini tatmin etmek için çalışırlar. Bunun için, insan gücü ve ihtiyaçlarını sıralama alışkanlıklarının altında yatan neden de bu durumdur. Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in "iki faktör teorisi", Alderfer'in "ERG teorisi" ve Mc Clelland'ın "Öğrenilmiş ihtiyaçlar teorisi" kapsam (içerik) teorileridir. Kapsam kuramları, bireyi neyin güdülediği ile ilgilenmektedir. Bireylerin gereksinimlerinin neler olduğu ve bunları nelerin karşıladığını ele alır (45).

2.1.1. Gereksinim Hiyerarşi Teorisi

Brandize Üniversitesi profesörlerinden Abraham H. MASLOW, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin gereksinimler olduğunu savunmuştur. Maslow, insan ihtiyaçlarını önem sırasına göre bir hiyerarşi içine koymaya ve bunları giderecek örgütsel araçları belirlemeye çalışır (64).

Maslow bireylerin gereksinimlerini beş başlıkta toplamak suretiyle konuyu açıklamıştır. Maslow, insan gereksinimlerinin aşağıdan yukarı olmak üzere bir hiyerarşi düzeni içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Maslow, insanlar daha iyi durumda olmayı arzu eder ve sahip olmadıkları şeyleri isterler. Giderilen bir gereksinim güdülenemez. Yüksek düzeyli bir gereksinimin ortaya çıkması için alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesi gerektiğini ifade etmektedir (29).

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi aşağıdan yukarıya doğru şu şekildedir:

- 1) Fizyolojik İhtiyaçlar (Açlık, Susuzluk)
- 2)Güvenlik İhtiyaçları (Tehlikelere Karşı Korunma)
- 3) Toplumsal İhtiyaçlar (Sevgi, Arkadaşlık, Ait olma)
- 4) Ego İhtiyaçları (Bağımsızlık, Saygı, Tanınma)
- 5) Kendini Gerçekleştirme (Kendine Güven, İnanç)

Bu ihtiyaçlar Maslow'a göre belirli bir sıra içinde ortaya çıkar ve kişi bir ihtiyaç belirli bir lde giderdiğinde artık bu ihtiyaç onu motive etmeyip bir st grup ihtiyaç karşılamaya yönelik olarak çaba gösterir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı doğrudan isteki motivasyona yönelik olarak geliştirilmiş bir yaklaşım değildir. Ancak genel olarak insan ihtiyaçlarını belirli bir sıra dâhilinde açıklayan bu yaklaşım daha sonra çalışanların motivasyonunu açıklamaya yönelik olarak kullanılmıştır (8).

Maslow 'a göre, gereksinimleri şu şekilde açıklamaktadır.

1.Fizyolojik Gereksinimler: Gdlenmede başlangıç olarak kabul edilir. Açlık, susuzluk, cinsellik, uyku, barınma, oksijen ve hareket etme gibi yaşamın sürdürülmesi için, karşılanması gerekli olan, ancak birbirinden bağımsız gereksinimlerdir.

2.Güvenlik Gereksinimi: Fizyolojik gereksinimler giderildikten sonra ortaya çıkar. Korunma, korku ve kaygı, hastalık, sosyal güvence gibi durumlara karşı kanun ve yasalar karşı hissedilen gereksinimlerdir. Sağlıklı ve mutlu bireylerin güvenlik gereksinimlerinin doyrurulmuş olduğunu söylemek mümkündür.

3.Ait olma ve Sevgi Gereksinimi: Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri ortadan kaldırıldıktan sonra bireyin toplumsal gereksinimleri ağır basmaya başlayacaktır (1). Sevgi ait olma gereksinimleri ortaya çıkmaya baslar. Bireyin yakın çevresinden başlayarak, arkadaşları, aynı ortamda bulunduğu diğer bireyler tarafından değer verilme sevilme, kabul görme gibi gereksinimleri oluşur. Bu gereksinimler doyrurulmazlarsa kişiler mutsuzluk yasarlar.

4.Saygınlık Gereksinimi: Birey yasadığı çevrede, kendini beğenme, kabullenme, kendine güven, takdir edilme, bağımsızlık ve basarı ile başkalarının saygısı, statü, tanınma, beğenilme gibi gereksinimleri kapsayan saygınlık gereksinimleri hissederler. Bu isteklerin doyrurulmaması; kendini kk görme, zayıflık ve çaresizlik duygularına yol açar. Dolayısıyla cesaret kırılır, kendine güven azalır, basarı düşer.

5.Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Maslow'un hiyerarşisinin en üstünde yer alan gereksinimdir. İnsanın kendisini fark etmesi ve bireysel gelişiminin devamının bir sürecidir. Bu gereksinim, bireyin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirmeyi amaçlaması ile ilgilidir(29).

.Maslow'a göre, insanlar öncelikle gereksinimler hiyerarşisinin alt basamaklarında yer alan temel gereksinimlerini karşılamaya gdlenmişlerdir, insanlar, alt basamaklardaki

gereksinimleri belirli bir ölçüde karşılandıktan sonra, bir üst basamaktaki gereksinimlerin doyurulabilmesine yönelik davranışlara güdülenir (29).

Yönetim her ihtiyaç gurubunun varlığını kabul etmesi yanında her bireyin ihtiyaç kalıbının farklı olduğunu kabul etmeli ve tek bir yaklaşımın tüm iş görenleri örgütsel amaçları gerçekleştirmeye motive etmek için kullanılabileceğini varsaymamalıdır (18).

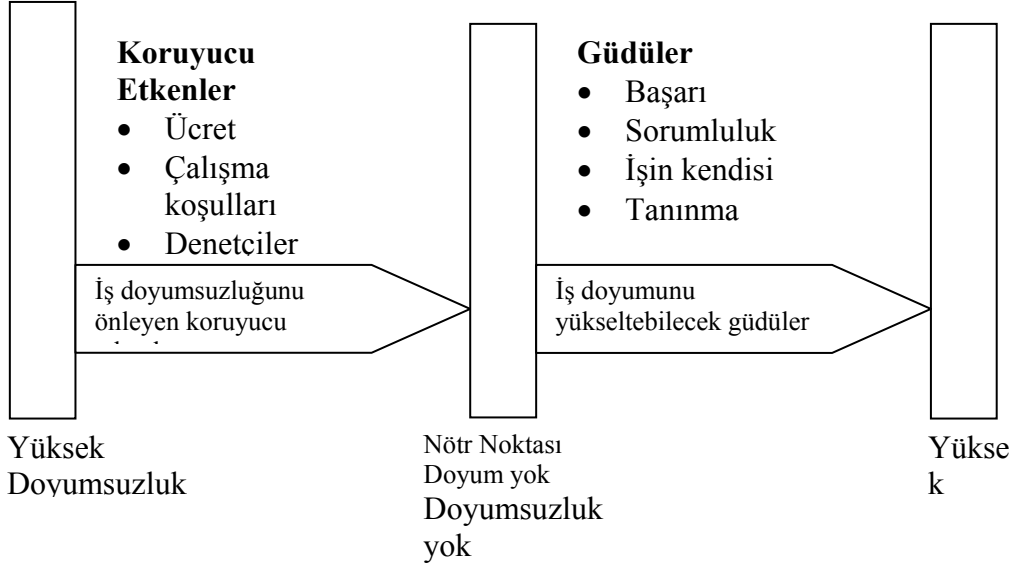
2.1.2. Çift Faktör Teorisi

Frederick Herzberg 200 muhasebeci ve mühendisle yaptığı yüksek derecede güdüledikleri ve tam olarak doyum hissettikleri durumlarla, güdülenmedikleri ve kendilerini doyumsuz hissettikleri durumları anlatmalarını istediği araştırmada, iş görenlerin nelerin güdelediğini anlamamıza yardım eden bir kuram geliştirmiştir. Pittsburgh bölgesindeki 9 şirketteki muhasebeci ve mühendisler, işin kendisi ve başarıya duyguları ile ilgili iki etkenden söz etmişlerdir. Herzberg bu etkenleri doyum ve güdeleyiciler olarak adlandırılmış bu etkenlerin işin kendisi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan güdülenmediklerini hissettikleri durumlar da doyumsuzluk ya da koruyucu etkenler olarak adlandırılmıştır.

Bu teori, bir çalışanın isteki davranışına katkıda bulunan tümüyle farklı iki boyut olduğuna inanmaktadır. Birinci boyutta iş tatminsizliğini ifade eden faktörlerin varlığı ya da yokluğunu anlatan hijyen faktörler, ikinci boyutta ise iş tatminini etkileyen üst düzey ihtiyaçların oluşturduğu motive edici faktörler bulunmaktadır.

Herzberg kuramına, genel olarak güdeleyici ve koruyucu faktörler konusunda eleştiriler gelmiştir. Bazı koruyucu etkenler, denetçilerin ödüllendirilmesi gibi aynı zamanda güdeleyici etken olarak görülebilir. İşle ilgili bazı dışsal etkenler, isteki içsel etkenlere güdeleyici rol oynayabilirler. Örneğin Sundstrom'a göre, fiziksel çalışma koşulları, ısı ve gürültü gibi fiziksel etkenlerin iş doyumunu etkileyebileceği bulunmuştur (29).

İş Doyumunun Güdülenme Őeması



Kaynak: Çetinkanat, C.: Örgütlerde Güdülenme ve İŞ Doyumu, Ankara. Anı Yayımcılık, 2000, s.19

Herzberg'in teorisine göre, iş yerinde iş görenin ktmsel olmasına yol açan ve işten ayrılma ve tatminsizliğe sebep olan hijyenik etmenler ile, işyerinde iş göreni mutlu kılan, iş yerine bağlayan özendirici (teşvik eden) ya da doyum sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir (40).

Herzberg, iste doyum sağlamanın en geçerli yolu, başarılı olmak, sorumluluk taŐımak der. Ve ona göre motivasyonda ekonomik faktörlerin pek önemi, yeri yoktur. Oysa Maslow, ilk planda ekonomik faktörlere yer verir ve bunlar giderilmedikçe, iste başarılı olunamayacağını savunur (64).

2.1.3. ERG Teorisi

Clayton Alderfer tarafından geliŐtirilmiŐ olan bu kuram Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramının daha zlu bir halidir. Bu kuram  temel gereksinimi içerir (49).

Maslow kuramı ile yakından ilişkisi olan bir kuram da Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Erg kuramı diye bilinen bu kurama göre, beş gereksinim yerine  temel

gereksinimden söz edilmiştir. Bunlar varlık gereksinimleri, ilişki gereksinimleri ve gelişme gereksinimleridir (29).

Varlık Gereksinimleri: Varlık gereksinimleri, fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri içerir. Bir örgüt ortamında ücret, örgütsel olanaklar ve çalışma koşulları varlık gereksinimlerine örnek verilebilir.

İlişki Gereksinimleri: İlişki gereksinimleri, bireyin diğer bireylerden oluşan bir çevre ile olan etkileşimde bulunmasının gereğini ortaya koyar. Bu gereksinimin doyurulması bireyin diğer bireylerle paylaşma, ortak anlayış ve karşılıklı etkileşime dayanan faaliyetlerine bağlıdır. Destek, saygı, tanınma ve ait olma bu tür gereksinimlere örnektir.

Gelişme Gereksinimleri: Bu tür gereksinimler bireyin çevreleriyle verimli şekilde yenilik ve yarattıklarını geliştirecek biçimde etkileşmelerini içermektedir. Bireyin sahip olduğu kapasiteye tam olarak ulaşabilmesi için güdülenmesi ile ilgilidir. Bu gereksinimlerin karşılanması, bireysel kapasitenin daha da gelişmesine ve yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur. Bir iş, mücadele, otonomi ve yaratıcılığı sağlıyorsa bu gereksinimleri doyurabilir.

Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi ve Alderfer'in ERG kuramı arasında, alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesi ile üst düzeydeki gereksinimlere yönelme bakımından benzerlikler görülmektedir. Ayrıca her iki kuramda kendini gerçekleştirme ve gelişme gereksinimlerinin doyumu tam olarak olanaksızdır.

Diğer taraftan ERG kuramının Maslow'un kuramından ayrılan iki önemli ayrıcalığı şunlardır;

ERG kuramında gereksinimler somutluk durumlarına göre sıraya konulmuş ve bir üst düzeydeki gereksinimin karşılanması güçleştikçe, bir alt düzeydeki gereksinim belirlemeye başlamaktadır.

ERG kuramında birden fazla gereksinimin aynı anda etkin olabilmektedir (49).

ERG kuramına göre, tatmin edilmemiş ihtiyaçlar güdeleyicidir. Temel ihtiyaçlar tatmin edildiğinde daha önemsiz hale gelirler ve bir üst düzey ihtiyacın tatminine çalışılır. Ancak, üst düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe daha önemli hale gelirler. Örneğin, gelişmiş ihtiyaçlarını karşılayan bağımsızlık fırsatı arttıkça, bu ihtiyacı gelecekte de karşılama arzusu yatar (76).

Alderfer geliştirdiği teoride, kişinin geçmişteki yaşantı ve tecrübeleriyle içinde yasadığı toplumun kültürel özelliklerinin ihtiyaçların sıralanmasında farklılık gösterebileceğini vurgulamaktadır (29).

Sonuç olarak ERG kuramı örgütlerin yönetiminde bireylerin gereksinimlerinin l düzeyde incelenmesinin yararlı ve pratik olduğu düşünülebilir. Ancak bu kuramdan yararlanan yöneticilerde, verimliliği artırmaya kalkışmadan önce, gereksinim düzeylerini saptamalıdır. Temel gereksinimleri doyrulmuş mudur, daha çok sorumluluk almaya istekli midirler, böylece kendine güvenleri ve gelişmeleri artmakta mıdır? gibi. Bütün bunların ışığında bu eğitim örgütlerinde güdüleme ve iş doyumunu çalışmalarını kolaylaştıran bir süreç oluşturmuştur diyebiliriz (29) .

2.1.4. Kontrol Teorisi

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak rgtsel bağlamda kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin rgtteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Bazı işlerde işin hızı birey yerine makineler tarafından belirlenir. Bu türden bir kontrol ile ilgili olarak Frankenhaeuser ve Johansson tarafından yapılan bir araştırma, işi makinelerin hızının belirlemesinin yıkıcı etkileri olabileceğine dair ipucu vermektedir. Benzer şekilde, Smith, Hurrell ve Murphy, iş hızları makineler tarafından belirlenen postane çalışanları ile benzer işlerde makinelere bağımlı olmadan çalışanların iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlar ve makinelerle çalışanlarda iş doyumunun daha az olduğunu bulmuşlardır (70) .

2.2. SÜREÇ TEORİLERİ

Süreç teorileri, çalışanların ihtiyaçlarını karşılayacak davranışları nasıl seçtiğini ve başarılı olup olmadıklarını nasıl keşfettiklerini öğrenmeyi amaçlar. İnsan davranışlarını etkileyen kavramları açıklar, ödüllerin çalışanlar üzerine ve is durumlarına etkisine dikkat çeker. İçerik teorileri, davranışları bilinçaltından canlandıran ve motive eden tatmin edilmemiş ihtiyaçlar gibi içsel faktörler üzerinde dururken, süreç teorileri insanların

çevrelerini nasıl algıladıklarını ve sürekli olarak nasıl tepki verdiklerini ele alır. Beklenti, denklik ve amaç olmak üzere üç temel süreç kuramları vardır (29).

2.2.1. Eşitlik Teorisi

Bu teorinin temeli çalışma hayatındaki bireylerin kişiler arası ilişkiler de bir mukayese yapmalarına dayanmaktadır. Gerçekte teorinin özünü oluşturan eşitlik veya denksellik kavramı, Festinger'in "zihinsel uyumsuzluk" ve Homans'ın "dağıtımçı adalet" yaklaşımlarından ortaya çıkarılmıştır. Fakat teoriyi çalışma hayatına uyarlaması bakımından en iyi inceleyen J. Stacy Adams olmuştur (45).

Birey, kendi katkı-ödül oranını diğer kişilerin katkı ve ödülleri ile karşılaştırır ve kendi oranında bir düşüklük görürse eşitsizlik algılar. Algılanan bu eşitsizlik büyüdükçe kişinin yakınmaları ve gerginliği de artar. Bu durumda kişi, önce ödülleri çoğaltmak için çaba harcar. Örneğin, ücretini arttırmaya çalışır. Eğer bunu başaramazsa, katkıları azaltma yolunu seçer. Örneğin, çalışma hızını yavaşlatır. Öte yandan bireyin ödül/katkı oranı, öteki kişinin ödül/katkı oranından büyükse, kişi bu seferde bir suçluluk duygusuna kapılır.

Her iki durumda da birey, bir eşitsizlik durumu algılayarak gerilim veya huzursuzluk içerisinde bulunacaktır. Kişinin bu gerilimden kurtulmak için bazı çarelere başvurur. Bunlardan en önemlileri (45).

1. Kişi kendi ödül veya katkıları değiştirir,
2. Öteki kişinin ödül veya katkıları değiştirmeye teşebbüs eder,
3. Çalışma ortamını terk eder,
4. Karşılaştırmaya temel aldığı öteki kişiyi değiştirir,
5. Kendisinin olsun öteki kişinin olsun ödül veya katkılarıyla ilgili algılarını değiştirmeye çalışır.

Eşitlik kuramında, güdülemenin, bireylerin işlerinde sarf ettikleri çabalarla is sonunda elde ettikleri çıktılar arasındaki uyumu sağlamaya çalıştıkları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımın en yaygın kabul edilen görüşleri Adams'ın denklik kuramıdır (29).

Eşitlik teorisine göre çalışan iş görenler, kendilerini karşılaştırmak için, çoğunlukla yüksek düzeyde ödüllendirilmekte olan kişileri seçerler ve kendilerini bu kişilerle denk görerek, onlardan daha az yetenekli olmadıklarını göstermek isterler. Bu yüzden kişiler,

karşılaştırmaya temel aldıkları kişilerin ödülleri ile kendi ödülleri arasındaki farkı çok önemli olduğunu düşünmeye başladıkları zaman, böyle algılamayanlara göre daha büyük bir çaba gösterirler. Burada belirtilmesi gereken husus, ödül ve katkıların sübjektif olarak algılanmalıdır. Her kes farklı olarak algılayabilmektedir. Bu çabanın, özellikle katkıların ve ödüllerin çoğaltılması amacıyla ortaya çıkması, motivasyon açısından çok önemlidir (45).

Çalışanlar kendi sahip oldukları bilgi, yetenek, tecrübe, eğitim seviyesi ve gösterdikleri çabayla; bunların sonucunda elde ettikleri ücret, ek ödemeler, statü, üstlerden gelen olumlu bir geribildirim, terfi vb. Ödülleri diğerlerinininkiyle karşılaştırırlar. Karşılaştırma sonucunda birey ya bir eşitlik ya da bir eşitsizlik algılar. Eşitsizlik bireyin lehine veya aleyhine gerçekleşebilir. Bu durumu matematiksel olarak da ifade etmek mümkündür (8).

2.2.2. Beklenti Teorisi

Beklenti-değer teorileri, belirli sonuçların elde edilmesi beklentisi ile bu sonuçların gerçekleşebilirlik ihtimali ve bu sonuçlara verilen değerlerle ilgilidir. Böyle olunca da, bunların temel önermesi de şöyledir: Yalnızca ihtiyaçlar ve istekler, davranışın fonksiyonu değildir; bunlarla birlikte, sosyal çevre de davranışın bir fonksiyonudur yani, bireyin çevresini algılama biçimi, davranışların temelinde yatan en önemli unsurdur (45).

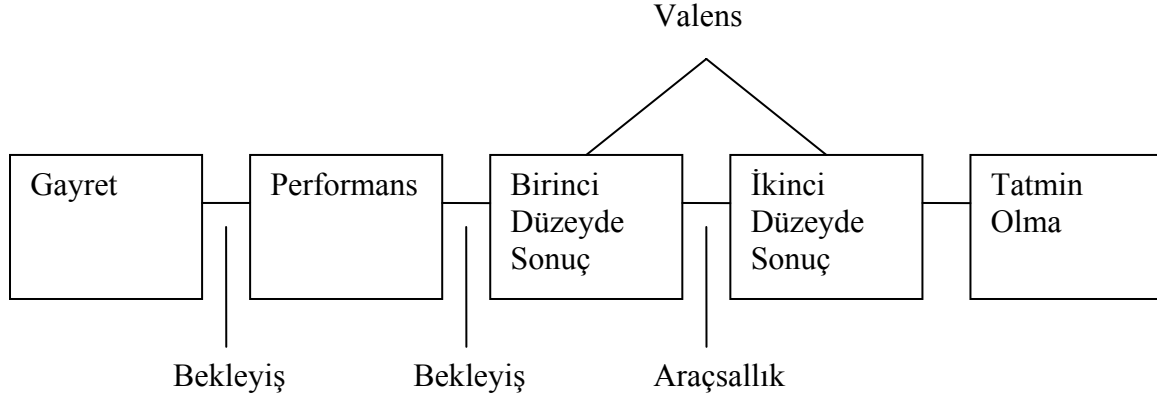
Motivasyonun bireylerin görevleri yerine getirme yetenekleri ve arzulanan ödülleri alma konusundaki beklentilerine bağlı olduğunu öne sürmektedir. Beklenti Teorisi, ihtiyaçların ve ödüllerin türleri ile değil, bireylerin ödülleri almak için geliştirdikleri düşünce süreciyle ilgilenir. Bu teori, bireyin gösterdiği çabayla elde edilen bireysel yüksek performans ile bağlantılı sonuçlarının arzulanabilirliği arasındaki ilişkilere dayanır (11).

Beklenti kuramı psikologların çalışmalarına dayanmakta olup, insanı düşünen, usamlama yapan ve yaşamında geleceğe ilişkin olaylar konusunda inanç ve beklentilere sahip varlık olarak kabul eden psikologlar tarafından geliştirilmiştir (10).

Beklenti kuramı, Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlardan kökenini almış ve klasik ekonomi kuramları esas alınmak suretiyle Victor Vroom tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre; iş görenin işini yapması için çaba harcaması gerekmektedir. Çaba iş görenin bir güç tarafından eyleme geçirilmesi demektir (29).

Baysal, beklenti kuramı yaygın olarak kabul görmüş olup, bireyin akılcı davrandığı ve kendisine sunulan seçenekler arasında amaçlara ulaşma olasılığını artıracağını düşündüğü davranış tarzını seçeceğini varsaymaktadır (60).

Vroom'un Bekleyiş Teorisi



Kaynak: Koçel, T.: İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul, 1998.

Bireyin beklentisinde elde edeceği sonuçlar, çoğu zaman kendi kontrolü dışında gerçekleşme ihtimali yüksektir. Diğer bir ifade ile bireyin ulaştığı sonuçlar, yalnız kendi tercihlerine bağlı olmayıp, kontrolü dışında olan başka olaylara da bağlı olmaktadır. Beklenti, belli bir sonucun gerçekleşme ihtimali olduğundan, 0 ve 1 arasında değişen bir değerdir. Birey beklentinin gerçekleşmesine ihtimalinden eminse beklenti 1, vermiyorsa beklenti 0 olacaktır. Bu Kurama göre Güdüleme=Valans + Bekleyiş şeklinde formüllendirilmektedir. Bu değerlerden birinin 0 olması güdülenmeyi ortadan kaldıracaktır (60).

2.3. ÇEVRESEL FAKTÖRLER

2.3.1. Ücret

İş doyumu unsurlarından ilk akla gelen ücretler konusudur. Ücret ile ilgili olarak alınması gereken başlıca sorun, ücretin çalışanların belirli ölçütlerine göre saptanıp ödenmesidir. Bunun için ücretler, yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır. Aynı zamanda ücretin, bireysel değerlere ve özellikle unvanlara, diplomalara uygun olması istenir (46). Bunun yanında, işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının saptanması da önemli maddi çıkar konularını oluşturmaktadır (20).

Örgütçe, iş görenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, toplumsal haklar, olanaklar vb.), işten doyumunun sağlanmasında isin niteliği kadar önemlidir. Ödeme; yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil, isteki basarının karşılığı olarak ta görülür. Ödemenin az görülmesi, işten doyumunu azalttığı gibi, denklik duygusunu da azaltır (12).

Diğer taraftan, örgütlerde çalışanlar arasında ücret adaletinin sağlanması da önemli bir etmendir. Çalışan, ücretinin doyum sağlayıcı olup olmamasının aynı mesleki düzeyde ve aynı ya da benzer işi yapan bir bireyin kendisinden daha fazla bir ücret aldığı ya da almadığı karşılaştırmasını yaparak verimi ile isten elde ettiği geliri arasında bir eşitlik olmasını beklemektedir (13).

Örgüt yönetimi, genellikle ücret yetersizliği üzerinde durup, ücret adaletsizliği göz ardı eder. Bunun önemli bir sorun yaratacağı ve ücret düşüklüğünden daha çok huzursuzluk oluşturacağı pek akla gelmemektedir (53).

2.3.2. Çalışma Koşulları

Yapılan işin gerçekleştirilebilmesi ve öğrenme için gerekli araç-gereç, kütüphane, bilgisayar gibi olanaklarla; kantin, yemekhane, spor ve dinlenme ile ulaşım gibi fizyolojik gereksinimleri karşılayabilecek olanaklarının yeterliliği önemlidir(29).

Çalışma ortamı, maddi unsur olarak çalışan bireyin çalıştığı ve temas edebileceği yerlerin tümüdür (13). Çalışanın içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli etmenlerdir. Genel olarak çalışanlar, ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan örgütleri tercih etmekte, bu ortamlarda çalışarak doyum sağlayabilmektedirler (14).

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikle olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumсузлук kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu 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 işyerlerinde çalışmak istemektedir (39).

2.3.3. Kariyer Olanakları

İşletmenin terfi uygulamalarını adil bir şekilde yapması ve terfi etmeye yönelik fırsatların olması iş doyumuyla yakından ilişkilidir (72).

Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olmasıyla yükselme isteğinin iş görence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir. Yükselmenin anlamı, iş görenden iş görene değişir. Yükselme bir iş görene, ruhsal gelişme anlamına gelirken, başkalarına, denkselliğin sağlanması, daha çok para kazanılması, daha yüksek konum elde edilmesi, bir yarışmanın kazanılması anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı değişiktir (14).

İnsanı çalışmaya sevk etmede en önemli etmen olan ihtirası tatmin eden bir araçtır. Bir işe yeni giren kişi, önünde ilerleme olanağının bulunmadığı ve ücretinin artmayacağı düşünürse her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir tutum takınabilir. Böyle hallerde, tatminsizlik ve şikâyetler kaçınılmaz olacaktır.

Doyum umut verici mesleki projelerle de ilişkilidir. Eğer iş gören çalıştığı işyerinde yükselme olanağına sahipse ve terfiler genellikle liyakat esasına göre gerçekleştirilmekteyse, iş görenin duyacağı doyum yüksek olacaktır. Terfi, insanı çalışmaya teşvik eden en önemli faktörlerden biridir. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Sonuçta bu durum çalışanda doyumsuzluk ve şikâyetlere neden olur (39).

İnsanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına gelmek isterler. Terfi, yapılan işten elde edilen geliri arttığı kadar, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir (39).

2.3.4. İşin Niteliği

İşin içeriğindeki değişim miktarı arttıkça, çalışanların doyum düzeyleri de artmaktadır. İşin içeriğindeki değişim miktarının azalması ise tekdüzeliğe yol açmaktadır. İşlerin tekdüze olması, çalışanın birbirine benzeyen hareketler yapmasını gerekli kılmaktadır.

Çalışan bu gibi işlerde sadece dikkatini kullanacak, buna karşılık zihinsel çabasına gereksinim kalmayacaktır. Çalışanın asgari de olsa zekâsını kullanmasını gerekli kılmayan işler, hiçbir ilgi uyandırmayacaktır. Zekânın verdiği yaratıcılık, bireyin ruhsal bir gereksinimidir. Bu gereksinim giderilmediğinde, tekdüzelik denen olay ve zihinsel durgunluğun verdiği isteksizlik ve doyumsuzluk halleri ortaya çıkabilecektir (40).

Bireyin çalışırken elde ettiği geribildirim ve serbest çalışma olanağı, işle ilgili iki önemli doyum kaynağıdır. Bireyin çalışırken işini iyi veya eksik yaptığına dair duyduğu olumlu iki söz, onun için güdeleyici bir durum yaratmaktadır. Birey çalışırken kendi kendine karar verebilme, inisiyatif kullanma hakkına sahip ise işinden doyum sağlayabileceği söylenebilir.

İş görenin, çalıştığı işi beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkenidir. İş görenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır (12).

1. İş görenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
2. Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
3. İş göreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirilmesi,
4. İşin sorun çözmeye dayanması.

Yapılan işin öğrenmeye olanak vermesi, denetim biçiminin demokratik olması, bilişsel buluşlara yeniliklere açık olması, işin sorun çözmeye dayanmasına olanak vermesi iş doyumunu arttırabilecektir (12). Aynı zamanda, toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen ve kendisini iş yaşamına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen bir işin yapılması da bireyin iş doyumunu azaltabilecektir.

Bir işin zorluk derecesi de iş tatminini etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi başarmaları onların başarıma ve başarılarını gösterme eğilimlerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Çalışanların kendi yetenek ve özelliklerine uygun bir işte çalışmaları uygun olacağından dolayı işin zorluk derecesi bireyin kapasitesinin çok üzerinde olmamalıdır. Yapılan işin fazla zor olması da iş doyumunu arttırmak yerine daha da bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düşürecektir (39).

2.3.5. Bireyler Arası İlişkiler

Bireyin içinde bulunduğu grup, onun iş doyumunu etkilemektedir. Her örgütte bir dizi biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişkileri açısından model özelliklidir. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içinde yer alması, yaşam görüşü kendisine uygun bireylerle birlikte çalışması onun iş doyumunu arttıracaktır. Çalışanlar, isten sadece para veya somut başarı beklemezler. Çünkü yaşamlarının yarısından fazlasını örgütlerinde geçiren çalışanlar için, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte olmak sosyalleşme için gereklidir (39).

Arkadaş canlısı, birbirlerini destekleyen bir iş grubunun, çalışanların doyumunu üzerinde orta düzeyde bir etkisi vardır. Bireyin içinde bulunduğu grup çalışana bir destek, rahatlama, tavsiye ve iş konusunda çeşitli yardımlarda bulunuyorsa bu tür bir ortam iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Birey işini sevmese bile, arkadaşları nedeniyle işinden mutluluk duyar. İyi bir iş grubu, çalışma yaşamını daha zevk alınır bir hale getirebilir. Eğer çalışanlar böyle bir iş grubundan yoksun iseler bu durumda iş doyumunu olumsuz yönde etkilenir.

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması iş görene doyum sağlar (12).

Birçok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşları ile samimiyeti hissedebilme çalışanın örgütün bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından örgüte aitlik duygusu ve doyumunu beraberinde getirir (49).

Bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de iş görenlerce gereksinilir. Bir örgütte iş görenler, ister kümeleşerek, isterse toplu halde, ne oranda bir arada olmayı gerektiriyor ve bunu gerçekleştirebiliyorsa o oranda isten doyum sağlarlar (15).

2.4. DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

2.4.1. Yaş

Mesleki düzey sabit kaldığında yaş ile iş doyumunu arasında emeklilik öncesi yıllara kadar pozitif bir ilişki vardır. Ama daha sonra ani bir düşüş başlar. Bunun nedenini referans teorisinin çerçevesinde açıklamak gerekirse, bireye daha az sosyal değeri olan ve daha az

prestij sağlayan görevler verilmesidir. unk artık örgütten ayrılmaya yaklaşmaktadırlar. Bu yüzden birey de işine daha az değer verme eğiliminde olmaktadır (58).

Herzberg ve arkadaşları yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye değinmişlerdir. Araştırmalar, genellikle yaş ve iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Genç alışanların, işte beklentilerinin yüksek olması, onların doyumsuzluğa kapılma olasılıklarını artırmaktadır. Bireylerin yaşlandıkça, işlerinden aldıkları doyumun arttığı görülmektedir. Bunun nedeni, deneyimlerinin güçlenmesinden kaynaklanan uyum artışı olabilir. Ayrıca, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş doyumunda artış sağlar (47).

Genç ve yaşlı işgörenler arasında iş doyumunu bakımından negatif bir ilişkinin varlığından söz etmektedir. İşgörenlerin yaşı arttııka, deneyim nedeniyle uyumlarının arttığı, böylece işlerinden daha doyumlu oldukları belirtilmektedir. Genç yaşlardaki işgörenlerin yükselme ve iş güvencesine ilişkin asırı beklentilerinin olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkularının bulunması nedeniyle, işlerinden daha az doyum sağladıkları savunulmaktadır.

2.4.2. Cinsiyet ve Medeni Durum

.İş doyum düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkide kadın iş görenlerin, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak yklenmedikleri için, iş yaşamına ilişkin beklentilerinin az, zlem düzeylerinin düşük olduğu, dolayısıyla aynı koşullarda erkek iş görenlerden daha kolaylıkla iş doyumunu sağladıkları, yani benzer koşullarda kadın iş görenlerin iş doyumunun, erkek iş görenlerden yüksek olduğu şeklinde bir kanı vardır (53).

Batholomey ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada, evli işgörenlerin, bekarlara göre iş doyumlarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Herzberg'in evli işgörenler üzerinde yaptığı araştırmasında evli olan ve olmayan kadın işgörenler farklı iş doyum düzeyi gösterirken, erkeklerde böyle bir fark görülmemiştir.

2.4.3. Eğitim Düzeyi

Bazı araştırmalar, eğitimin iş doyumuyla negatif ilişkisi olduğunu göstermiştir. Yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler işlerinden daha doyumsuzdur. unk daha iyi eğitilmiş

kişiler daha yüksek beklentilere sahip olup işlerinin kendilerine daha fazla başarı hissi ve sorumluluk sağlamasını istemektedirler. Çoğu iş, bu beklentileri karşılamadığından yüksek eğitim düzeyine sahip insanlar işlerinde düşük doyum algılamaktadırla (66).

Yapılan çalışmalara genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile doyumun azalacağı doğrultusundadır. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin kendilerine seçtikleri referans gruplarının koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırmaları bu sonuca neden olmaktadır.

Eğitimin pek çok yararı bulunmaktadır. Kişisel gelişim eğitimin en önemli boyutlarından biridir. Eğitimden faydalanarak kazanılan statü sembolik olarak değer taşıyorsa eğitimin sembolik yararından bahsetmiş olunmaktadır(44).

2.4.4. Kişilik Yapısı

Kişilik; bireyin bakış, konuşma, düşünme, hissetme şekilleri, sevdiği ve nefret ettiği şeyler, becerileri, ilgilendiği şeyler, ümit ve arzularıdır. Kişilik; bireyin karşılaştığı durumlara, gösterdiği karakteristik tepkilerde görünen yapısal ve dinamik özelliklerin tümüdür. Başka bir ifadeyle kişilik, bireylerin kalıcı özelliklerini temsil eder ki, bu da, onları diğer bireylerden ayıran özelliklerdir. Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, onu diğer bireylerden ayırt eden tutarlı ve yapılaşmış bir düşünme, hissetme ve buna göre davranma biçimidir.

Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özellikler olarak tanımlanır. Bu tanım kişilikle ilgili farklılık ve tutarlılık olmak üzere iki önemli özelliği vurgulamaktadır. Her bireyin düşünme, hissetme ve davranış tarzı onun diğer bireylerden farklı olmasını sağlayacaktır (15).

Kişilik, bireyin kendisi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Şu halde, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlendirmesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollerle (göreve) sahip olmasıdır (40).

İnsani ilişkileri zayıf, fazla sınırlı belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler, genelde mesleklerinden doyum alamayan kişilerdir. Fakat bu durum her meslekte doyuma ulaşmamış kişiler için "bu şekilde tepki verir" biçiminde genellenemez (73).

Kişilik özellikleriyle iş doyumunu arasında bir ilişkinin olması beklenebilir. Bunun en açık örneğini nevrofik kişilik yapısında görebiliriz. Nevrofik kişilik özelliği olanlar endişeli,

karamsar kişilerdir. Sürekli kötü bir şeylerin olacağı endişesi ile yaşarlar. Olaylara sert tepkiler verirler; esnek değillerdir. Böyle bir yapıya sahip kişilerin işlerine bakış açılarının da olumsuz olacağını söylemek mümkündür. İş, yaşamdaki birçok alandan biridir ve insanda olaylara olumsuz bakma eğilimi varsa, kişi, işinden yaşamış olduğu deneyimleri böyle değerlendirecektir (72).

İş doyumunu kişiliğin diğer boyutlarından da etkilenebilir. Örneğin Cattell, yapmış olduğu kişilik testi çalışmalarında farklı meslek grupları için farklı kişilik profilleri belirlemiştir. Her meslek ya da örgüt belli kişilik yapısındaki insanlara daha fazla iş doyumunu verebilir. İçedönük kişiler için fazla dışsal uyaranla karşılaşmak stres verici olabilir ancak dışadönük bir kişi dışsal uyaranları daha fazla arzu eder. Dolayısıyla, içedönük bir kişi mümkün olduğunca az sayıda kişiyle karşılaşacağı, daha sessiz bir ortamda oldukça doyumlu olabilirken, dışadönükler fazla sayıda insanın ve değişik uyaranların olduğu bir iş ortamından daha fazla doyum alabilirler (72).

2.4.5. Kıdem

İş doyumunu ile statü arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu ve üst yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş doyumlarının yüksek olduğu söylenir İş görenlerin yetki sıra dizinindeki örgütsel konumu yükseldikçe, iş doyumlarının da arttığı görülmektedir (12).

Duffy, Ganster ve Shaw, çalışanların olumsuz davranışlarını açıklamak için olumlu duygulanım, kıdem ve iş doyumunun üçlü etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, olumsuz sonuçlar/davranışlar arasında yeni bir iş arama davranışı, fiziksel sağlık sorunları ve işe karşı geliştirilen tepkileri ele alarak, iş doyumunu ve olumsuz sonuç ve davranışlar arasındaki ilişkinin olumlu duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için daha kuvvetli olduğunu belirtmişler; özellikle de bu ilişkinin, duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için anlamlı derecede negatif olduğunu vurgulamışlardır (34).

Bilgiç, kıdemle dışsal iş doyumunu ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bilgiç, aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir nedeni olabileceğini söyler (17).

2.4.6. Ünvan

Ebeling ve King, Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında yapılan anketler aracılığıyla toplanan verileri esas alarak, bireyin hiyerarşik

konumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlar ve 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 var yansı karşılayabildiği olmuştur. Diğer yılların verileriyle yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır (35).

Bilgiç, Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında maaş ve iş doyumunun pozitif ilişkili olduğunu bulmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığını söylemiştir. Bilgiç'e göre yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar(17).

2.5. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik sendromu fiziksel, duygusal ve zihinsel bulgu ve belirtileri;

Fiziksel belirtiler: Kronik yorgunluk, bitkinlik, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma (soğuk algınlığı gibi) sık baş ağrıları gastro-intestinal bozukluklardan yakınma, bulantı, kas krampları, bel ağrısı uyku bozuklukları

Duygusal belirtiler: Depresif duygulanım desteksiz, güvensiz hissetme, ümitsizlik evde gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, alınganlık apati ve negativizm gösterme nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma hevesinin kırılması, çaresizlik hissi kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, izolasyon, uzaklaşma, içe kapanma çabuk öfkelenme, ani irritasyon ve engellenme belirtileri

Zihinsel belirtiler: Doyumsuzluk kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı negatif tutumlar (27).

2.5.1. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik özellikle insan kaynakları yönetimi açısından önemli bir kavramdır ve çalışanların kişilikleri, sosyal hayatları ve iş doyumları üzerinde yıkıcı etkileri olabilir. Gerekli önlem alınmadığı takdirde zamanla kurum ve kişinin bünyesini kemiren bir hastalığa dönüşebilir. Yönetimsel bakış açısıyla bunun önemi sadece çalışanların iyilik halinin

sorgulanışında değil, bunun yanında kurumda yeterli verimliliğin sağlanması gerçeğinde aranmalıdır (27).

İş yaşamının erken dönemlerinde oluşan tükenmişlik sendromu, uzun dönemde sorun yaratmıyor gibi görünmekte ve çalışanlar bu sendromdan kurtulabilmektedir. Ancak iş yaşamının sonraki dönemlerinde oluşursa ciddi ve uzun süren sorunlara yol açabilmektedir. Tükenmişliği yaşayan kişi, genelde kişisel mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımını yaşadığının farkına varır. Ancak bu duyguların dile getirilmesinin acı oluşu ve belirgin belirtilerin olmayışı, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olur. Bunun bedeli ise gittikçe artan bir şekilde işten soğumadır. İşe gitmeyi istememe, yüklenmişlik, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendi imajına uygun olmayan şekillerde davranma görölür.

Araştırmalar, tükenmişliğin çok ciddi sonuçları olduğunu ortaya koymaktadır. Yoğun bir tükenmişlik durumu, bireylerde ciddi psikosomatik rahatsızlıklara neden olmakta, işten ayrılma, iş doyumsuzluğu, uykusuzluk, evlilik ve aile yaşantısında sorunlar, alkol ve ilaç kullanımında artış gibi sorunlara yol açmaktadır. İş ve iş dışında genel olarak insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar, eř ve aile bireylerinden uzaklaşma, düşük iş performansı, azalmış verim ve düşük performanstan kaynaklanan hizmetin niteliğinde bir bozulma, İşteki kaza ve yaralanmalarda artma, işe geç gelmelerde artış, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde artış, her fırsatta iş ortamından uzaklaşma eğilimi, evraklarla ilgili sahtekârlıklar, işi bırakma eğilimi veya niyetindeki artış şeklinde sonuçlar görülebilmektedir. Bireylerin tükenme yaşamaları aynı zamanda kendilerinden hizmet alan kişiler tarafından olumsuz şekilde eleştirilmelerine de yol açmaktadır. Bireyin düşük iş performansı göstermesi, sürekli olarak işte bulunmaması, işle ilgili işlevlerini yerine getirmemesi ile sonuçlanan tükenmişlik sosyal bir sorun olarak kabul edilmektedir. Literatürde de tükenmenin tanınabilmesi, önlenebilmesi ve tükenme ile uygun şekilde başa çıkılmasıyla zaman, işgücü ve ekonomik kayıpların en aza indirilebileceği vurgulanmaktadır (27).

2.6. Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu

2.6.1. Yaşam Kalitesi

Bir kişinin yaşamının tümüyle iyiye gittiğine ilişkin hissettiği, sübjektif duygu olarak da ele alınabilen yaşam kalitesinin evrensel olarak kabul görmüş tek bir tanımılaması bulunmamaktadır. Yaşam kalitesi, yaşamdan duyulan hoşnutluk ve mutluluk olarak tanımlanabileceği gibi bireylerin kültür ve değerler sistemi içinde, kendi durumlarını algılayış biçimidir diye de tanımlanabilir. Yaşam kalitesinin kapsamında, insanların fiziksel fonksiyonları, psikolojik durumları, aile içinde ve dışındaki sosyal ilişkileri, çevreyle etkileşimleri ve inançları vardır

2.6.2. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu insan refahının göreceli ve açık uçlu ölçümüdür. Görecelidir çünkü anketlerde insanlara hayatında tamamıyla doyuma ulaşmış olup olmadıkları sorulmakta, açık uçludur çünkü araştırmacılar insan refahının tüm bileşenlerini tam olarak belirleyememişlerdir. Çünkü herkesin yaşam doyum ölçüleri farklıdır. Bununla beraber araştırmacılar yaşam doyumunun daha çok sosyal refah, ekonomik refah ve hayat kalitesiyle ilişkili olduğunu düşünmektedirler.

Kanıtlar ispatlamıştır ki insanlar mutlu olduğu zaman daha yaratıcı olurlar ve diğer insanlar mutlu insanlar mutlu insanlarla bir araya gelmekten haz alır.

Çoğu Türk eğitim, emekli maaşları, sosyal hizmetler, sağlık ve toplu taşımaya ilişkin ulusal politikalarından memnun değildir. Üstelik Türkiye'deki tatminsizlik düzeyi AB 15 ülkelerinde ya da, Bulgaristan dışındaki tüm genişleme sonrası AB ülkelerinde olduğundan önemli oranda yüksektir (9).

2.6.3. Türkiye'de İnsanların Yaşam Kalitesi

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın yayınlamış olduğu rapora göre Türk halkının yaşam kalitesine ilişkin temel bulgular aşağıdadır (9) :

Türklerin çoğunluğu yaşamlarından genel olarak memnun olduklarını rapor etmektedir. En memnun oldukları alanlar genellikle, kişisel sağlık ve aile yaşantısı gibi, üzerinde belli bir kontrole sahip oldukları yaşam alanlarıdır. En az memnun oldukları ise, doğrudan devletin sorumlu olduğu sağlık hizmetleri, eğitim ve yaşam standardı gibi alanlardır.

Türkiye’de genel yaşam memnuniyetinin en önemli belirleyici unsurlarını, AB ülkelerinde olduğu gibi, sağlık, başka kişilere güven, kamu politikalarından memnuniyet ile gelir oluşturmaktadır.

Türkiye’nin kişi başına düşen GSYİH’si AB ortalamasının çok altında olmakla beraber, toplam milli GSYİH’si AB Üye Devletleri’nin üçte ikisinden fazladır. Türkiye’de GSYİH’nin yıllık büyüme oranı ayrıca AB15 ülkelerinin ortalamasından da çok daha yüksektir.

Türkiye genç bir toplumdur: nüfusunun yüzde 29’u 15 yaşın altındadır. Çocuk sayısı aile büyüklüğünden ziyade kamu sağlığının düzelmesine bağlıdır zira şu anda ortalama iki çocuktur.

Türk politika yapıcıların yüz yüze olduğu en büyük demografik zorluk, okulu bırakan gençlerin sayısının artmasıyla oluşan istihdam talebine karşılık iş arzının artırılmasıdır.

Türkiye’de genel eğitim seviyesi AB Üye Devletleri’nde olduğundan çok daha düşüktür. Yetişkin Türklerin toplam %8’inin hiçbir eğitimi olmayıp, yarısından fazlası yalnızca temel bir ilköğretim görmüştür. Nesiller arasında büyük farklar bulunmaktadır: ortaöğretim veya daha yüksek seviyede eğitim görmüş olan 30 yaş altındaki Türklerin oranı en yaşlı neslin neredeyse iki katı olup, bugün okumakta olan gençler anne babalarından daha yüksek bir eğitim seviyesine erişmeyi istemektedir.

İşgücüne katılan yetişkin Türklerin oranı AB ülkelerinde görülenden çok daha azdır. İşgücünün önemli bir oranı güvencesiz, günlük ücretli işlerde istihdam edilmekte ya da serbest meslek sahibidir ve sekizde birinden fazlası ücretsiz aile işçileridir. Türkler genellikle

işlerinin olumlu taraflarını görmekte beraber, AB Üye Devletleri'ndeki çalışanlarla karşılaştırıldığında işlerini genellikle daha stresli, sıkıcı ya da tehlikeli bulmaktadırlar.

Türkiye'de haneler arasındaki gelir dağılımı dengesizdir: Türklerin %3'ünün geliri hanelerin çoğunun gelirinin dört katından fazladır.

Eğitim başarısında cinsiyetler arasındaki farklar sınırlı ve dar olmakla beraber, istihdamda cinsiyet farklılıkları büyüktür. Ücretli istihdamda bulunan erkeklerin sayısı kadınların beş katından fazla olup, kadınların ücretsiz aile işçisi olma olasılığı erkeklerin iki katından fazladır. Ayrıca, tatmin edici bir iş-yaşam dengesi kurmakta zorlandığını rapor eden çalışan kadınların sayısı erkeklerinkinden fazladır.

Cinsiyet ilişkileri değişmektedir. Yaygın olarak uygulanan doğum kontrolü toplam doğurganlık oranlarını neredeyse ikame düzeylerine indirmektedir. Daha yaşlı erkek ve kadınlar daha çok görücü usulü evlilik yapsalar da, daha genç, evli olmayan Türk erkek ve kadınları kendi partnerlerini seçme özgürlüğünü istemektedir.

2.7. Hemşirelerde İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki

2.7.1. Hemşirelerde İş Doyumu

Hemşirelik hizmetleri yönetiminin amacı, topluma daha kaliteli ve daha kapsamlı hemşirelik hizmeti sunmaktır. Yöneticiler, kaynakların bakım verilen bireyin yararına sunulması sırasında bakım veren personelin yaptığı işten en yüksek düzeyde doyum sağlaması için gereken düzenlemeleri yapmalı ve gerekli önlemleri almalıdır (72).

Tıbbi tedavi alanındaki meslekler, motivasyonu yüksek kişilerce tercih edilmektedir. Bu kişiler zorlu çalışma ortamlarında uzun vardiyalarla görev yapmaktadırlar. Hemşirelerden görevleri süresince insancıl, anlayışlı, kültürel farklılıklara duyarlı ve işlerinde başarılı olmaları ve meslek etiğine uygun yaklaşımlarda bulunmaları beklenmektedir. Bunların yanı sıra kaynakların tükendiği ve gittikçe daha fazla sorumluluk üstlenmek zorunda kaldıkları

çalışma ortamlarında üretken ve yeterli olmak için çaba sarf etmektedirler. Kaliteli bakım sağlama ile çevre koşullarının stresi arasında yaşanan ikilem “iş yorgunluğu sendromuna” yol açmaktadır, iş yorgunluğunda aşın çalışma, kontrol eksikliği, yetersiz ödüllendirme, haksızlık, toplumsal çöküntü ve değer yargılarındaki çelişkiler rol oynamaktadır”.

İş doyumunun bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerine ve özellikle doyumsuzluğun sonuçlarına, profesyonel bir meslek olan hemşirelik mesleği açısından bakıldığında, meslek üyelerinin işlerinden doyum sağlamasının önemi açıkça görülmektedir. Ancak araştırmalarda hala iş doyumunu ve verimlilik arasında kuvvetli bir ilişki saptanmamışsa da işinden doyum sağlamayan bir hemşirenin yorgunluk, baş ağrısı fiziksel rahatsızlıkları ya da anksiyete düzeyinin yükselmesi nedeniyle iş yaşamında verimli olamayacağı ve hizmetlerini aksatabileceği söylenebilir. Bununla birlikte işinden sürekli yakınma, işe geç gitme, işi yavaşlatma, işe devamsızlık gibi hizmetlerin sürekliliği açısından sorun yaratacak davranışlar gösterebilir. Doyumsuzluk düzeyinin artmasıyla birlikte ya işyeri değiştirme ya da meslekten tamamıyla ayrılma biçiminde işten çekilme davranışı da gösterebilir.

Cimete bir üniversite hastanesinde çalışan 97 hemşire üzerinde yaptığı araştırmada, hemşirelerin doyumlu oldukları iş boyutlarının sırası ile güvenlik, işin kendisi ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler olduğu, doyumsuz oldukları boyutlar ise yüksek doyumsuzluktan düşük doyumsuzluğa doğru ücret, çalışma ortamı, gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler olarak saptamıştır (24).

Literatürde belirtildiği gibi Metcalf, hemşirelerin işlerinden genel olarak sağladıkları doyum düzeylerini tek bir soru ile işin değişik boyutlarına ilişkin doyum düzeylerini ise Porter ve Lawler ölçeğindeki soru biçimini esas alarak geliştirdikleri bir ölçek ile belirlemişlerdir. Sonuçta işlerinden genel olarak nötr düzeyde ve daha çok doyum sağlayan hemşirelerin fazla olduğu, bilgi ve yetenek kullanımı ve gelişme, tanınma, sorumluluk ve statü ve yükselmeyi içeren içsel etmenlerin genel iş doyumunu ile en yüksek ilişkiyi gösterdikleri saptanmıştır.

2.7.2. Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyi Ve Yaşam Kalitesi

Hemşirelerde Tükenmişliğe zemin hazırlayan etmenler

1. Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması
2. Hastaların gereksinimlerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanamaması
3. Önderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi
4. Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme
5. Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma
6. Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması
7. Aşın zor ve yoğun hastalardan oluşan iş ortamı
8. Kırtasiye işi ve bürokratik işlerin çok zaman alması.

Bireysel kontrol kaybının özellikle önemli bir etmen olduğu görülmüştür.

Araştırmalar devlet kurumlarında çalışanlarda, özel sektör çalışanlarına göre daha fazla hayal kırıklığı olduğunu göstermiştir. Sosyal desteğin eksikliği tükenmişlik sendromunun gelişmesini etkileyen etmenlerden biridir. Buna ek olarak organizasyon, gözlemcilerin tavrı ve ekip ilişkileri, iş tatmini üzerinde doğrudan etkileri olan etmenlerdir. Özellikle görüşlerin ifade edilebildiği bir ortam daha çok arzulanan bir durumdur ve çalışanlar arasında daha açık ve destekleyici ilişkiler kurulmasına neden olur, bu da kimlik belirsizliğini azaltır.

Bireysel etmenler: Bazı sağlık çalışanlarının kişisel özelliklerinin tükenmişlik sendromuna daha yatkın olduğu görülmüştür. Özellikle nevroitik anksiyete, gerçek dışı hedefler ve azalmış özsaygı bu bozukluğa yatkınlık oluşturmaktadır. Stres yanıtım etkileyen bir başka etken de duyarlılıktır. Ayrıca, bireyin kendi işi hakkında hissettiklerinin, dışarıdan görünen iş koşullarından daha önemli olduğu anlaşılmıştır (72).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu çalışma; hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin iş yaşam kaliteleriyle ilişkisini araştırmak amacıyla planlanmış tanımlayıcı bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma İstanbul ili Anadolu bölgesindeki Kadıköy ve Maltepe ilçelerindeki iki özel hastanede çalışan hemşirelere uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama ; 04.11.2008-30.06.2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Kadıköy ve Maltepe ilçelerinde iki özel hastanedeki hemşireler oluşturmaktadır. Bu hastanelerdeki evreni oluşturan (N:400) hemşirelerin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Fakat anketlere cevap vermek istemeyen ve kendilerine anketlerin ulaşmaması ihtimalleri nedeniyle; araştırmanın verileri bu hemşireler arasından araştırmaya katılan 100 hemşireden elde edilmiştir. Bu araştırmanın örneklemini 100 hemşire oluşturmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada hemşirelere ilişkin demografik özellikleri belirlemede ankette yedi adet kişisel soru bulunmaktadır (Ek-1). Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Maslach Tükenmişlik envanteri kullanılmıştır (Ek-2). Bu ölçekteki ifadeler hemşireler içinde buldukları duyguyu yaşama sayısı ve sıklığına göre “hiçbir zaman”, “çok nadir”, “bazen”, “çoğu zaman”, “her zaman” şeklinde cevaplandırıldı. Hemşirelerin iş doyum düzeyini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır (Ek-3). Bu ölçekteki ifadeler “hemşirelerin işimden hiç memnun değilim”, “işimden hoşnut değilim”, “işimle ilgili kararsızım”, “işimden hoşnudum” ve “işimden çok hoşnudum” şeklinde cevaplandırıldı. Hemşirelerin iş yaşam kalitesini ölçmek için İş Yaşam Kalitesi Anketi kullanılmıştır (Ek-4). Bu ölçekteki ifadeler “tamamen katılıyorum”, “oldukça katılıyorum”, “katılıyorum”, “biraz katılıyorum”, “katılmıyorum” şeklinde cevaplandırıldı.

Bilgi Formu

Bilgi formu, araştırmacı tarafından geliştirilmiş araştırmaya katılanların sosyo-demografik bilgilerini içeren yedi sorudan oluşmuştur (Ek 1). Hemşirelerin; yaşı, medeni durumları, ocuk sahibi olup olmadıkları, öğrenim durumları, çalıştıkları kurum, çalışma yılları, buldukları kurumda kaç yıldır çalıştıkları sorgulanmak istenmiştir.

Maslach Tükenmişlik leği (Ek 2)

Araştırmada kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory) Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilmiştir ve Ergin (1992) tarafından Türkçe uyarlama, geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Birinci alt boyut 8 maddeden oluşan “ Emotional Exhaustion” “EE” ifade edilen duygusal tükenme alt leğidir. İkinci lek  madden oluşan “Depersanilazation” “DP” olarak ifade edilen duyarsızlaşma alt ölçeğidir. nc ölçek 8 maddeden oluşan “ Personal Accoplishment” “PA” olarak ifade edilen kişisel basarı alt ölçeğidir. 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliğin üç alt boyutunu değerlendirmektedir.

Puanlama: Maslach Tükenmişlik Envanterini oluşturan Duygusal Tükenmişlik, duyarsızlaşma, Kişisel Basarı alt ölçeklerini oluşturan soru maddelerine verilen 1- 5 arasında değişen rakamlarla verilen cevaplar, her alt ölçek için ayrı ayrı puanları hesaplanmıştır. Duygusal tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan, 4, 7, 9, 11, 12, 15, 17, 18, 19 maddelerden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir. Alt lekler puanlanırken maddeler: hiçbir zaman=5, çok nadir=4, bazen=3, çoğu zaman=2 ve her zaman=1 seklinde puanlanarak alt ölçek puanları ve toplam puan elde edilmiştir. 4, 7, 9, 11, 12, 15, 17, 18, 19 maddeler ise ters çevrilerek puanlanmıştır. Sebebi ise; bireylerin ölçekten alacakları puanları tahmin etmemeleri içindir.

Minnesota İş Doyumu leği (Ek 3)

Minnesota İş Doyum leği, Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran (1989) tarafından Türkçe’ye çevrilen 20 sorudan oluşan ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş Őık vardır. Bu Őıklar; hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnudum ve çok hoşnudum eklindedir. Bu Őıkların değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4

ve 5 puan verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Ölçeğin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Yurt içinde yapılan araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının 90 , yurt dışında yapılan araştırmada ise, iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının 82 ile 92 arasında değiştiği bulunmuştur.

İş Yaşam Kalitesi Anketi (Ek 4)

İş Yaşam Kalitesi Anketi; Esra Uğur (2005) yaptığı çalışmada kullanmıştır. Esra Uğur çalışmasında veri toplama aşamasında literatürlerinden yararlanarak kendi hazırlamış olduğu soru kağıdını kullanmıştır. Esra Uğur tarafından yapılan anket hemşirelerin iş yaşamının kalitesine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik 5'li Likert düzeninde hazırlanmış ifadeleri içermektedir.

Uğur çalışmasının ön uygulamasında; soru kağıdı, soruların anlaşılabilirliğinin belirlenmesi amacıyla 15 Mart 2004 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Hastanesi'nde çalışan 35 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre anlaşılmayan sorular araştırmacı tarafından yeniden düzenlenmiş ve hemşirelerin iş yaşamı kalitesine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik soru kağıdı oluşturulmuştur. Uğur hemşirelerin iş yaşamının kalitesine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik soru kağıdındaki açık uçlu sorulara verilen yanıtların dökümünü yapmış ve birbirine benzer yanıtları kendi içinde gruplandırmıştır. Soru kağıdında yer alan açık uçlu, "Hastaneniz iş yaşamınızın kalitesini geliştirmek için ne yapabilir?" sorusuna hemşirelerin verdikleri cevaplar, araştırmacı ve bir hemşirelik hizmetleri yönetimi uzmanı tarafından, araştırmacının ilgili literatür taraması sonucu oluşturduğu ve hemşirelerin iş yaşamının kalitesini etkileyen faktörleri gruplandırmıştır. Daha sonra uzmanın ve araştırmacının gruplamaları birbiriyle karşılaştırılmış ve sonuçlarda % 90'ın üzerinde tutarlılık sağlanmıştır . "Sizce iş yaşamınızın kalitesini etkileyen başka etmenler nelerdir?" sorusuna verilen cevaplarda ise araştırmacı ve hemşirelik hizmetleri yönetimi uzmanının, araştırmacının ilgili literatüre göre belirlediği dört genel etkene göre yaptıkları gruplandırmalarda da % 90'ın üzerinde tutarlılık sağlanmıştır.

Veri toplama aşaması; anketlerin dağıtılması ve uygulaması sorumlu hemşirelerle işbirliği yapılarak gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması için anketler örneklem grubuna sorumlu hemşire tarafında dağıtılarak veriler toplanmıştır.

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

- Araştırmanın uygulanabilmesi için, hastane yönetimlerine ve İl Sağlık Müdürlüğü'ne araştırmanın amacı ve yöntemi ile ilgili bilgileri içeren bir dilekçeyle başvurulmuştur. Ancak İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izin çıkmadığından devlet hastanelerinde araştırmamız uygulanamamıştır.
- Araştırma iki özel hastaneye uygulanmıştır. Bunun için gerekli izinler hemşirelik müdürlüklerinden alınmıştır. Yazılı izinler Ek-5' te sunulduğu gibidir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin kimlik bilgileri açıklanmamıştır.
- Araştırma verileri sorumlu hemşireler aracılığı ile toplanmıştır. Veri toplanmadan önce araştırmanın amacı ve yöntemi sorumlu hemşirelere anlatılmış olup, diğer klinik hemşirelerine araştırmanın amacı ve yöntemi hakkında bilgi vermesi ve katılmaları yönünde destek istemesi önerilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul edenlere veri toplama aracının, nasıl doldurulacağı hakkında sorumlu hemşirelere gerekli açıklamalar yapılmıştır. Sorumlu hemşirelere teslim edilen anketler bir hafta sonra doldurulmuş olarak geri alınmıştır.

3.6. Verilerin İstatistiksel Değerlendirilmesi

Verilerin bilgisayara işlenmesinden sonra SPSS (15.0) paket programında analiz, tablolama, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracından bilgi toplamak için frekans (f); aritmetik ortalama (x); bağımsız iki örneklem t-testi, F-testi ve varyans çözümlemesi, korelasyon ve regresyon gibi istatistiksel yöntem ve tekniklerden de faydalanılmıştır. Demografik değişkenler arasındaki farklılıkların anlamlılığı, bağımsız iki örneklem t-testi ve F testi yöntemleri kullanılarak test edilmiştir. Analizlerin son kısmında "Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişisini" belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.6.1. Bağımsız İki Örneklem t Testi :

Bağımsız iki örneklem t testi iki farklı örneklem grubunun ortalamalarını karşılaştırır. İki grubun üyeleri birbirinden ayrıdır (56).

3.6.2. F Testi ve Varyans Çözümlemesi

Bağımsız iki örneklem t-testi, k sayıdaki örneklemin ikişer ikişer gruplandırılmış ikili karşılaştırmalar yapılmasında kullanılmaktadır. F testi ise iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında kullanılabilmesi yanında ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında da kullanılabilir. Grup sayısının fazla olması durumunda t-testini kullanmak bazı sorunlar doğurabilmektedir. Grup sayılarının çok fazla olması külfetli işlemlerin yapılmasına neden olabilmektedir. Bu hesaplamalar yapılsa bile, ana kütle için genelleme yapılamaz. Öte yandan, örneklem sayısı arttıkça ikili gruplarla yapılan testlerde yanlış karar verme olasılığı da artar (67).

Bütün bu açıklamalardan sonra F testini, t testini tamamen gereksiz kılan bir teknik olarak düşünmemek gerekir. F testinde gruplar topluca bir arada ele alınarak, aralarında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı konusunda ikişerli karşılaştırmalar yapmaksızın genel bir sonuca ulaşmaktadır. F testi sonucunda gruplar arasında anlamlı (önemli) farklılık bulunduğu anlaşıldığında, t testi yardımıyla bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu araştırılabilir (68).

% 95 güven düzeyinde yapılan F Testi analizine göre anlamlılık sütunundaki değer $p < 0.05$ olduğunda iki değişken arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilebilir.

3.6.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir.

Korelasyon analizinde amaç; bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişken ne yönde değişeceğini görmektir (56).

Araştırmada yer alan “Maslach Tükenmişlik Envanteri”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi arasında doğrusal ilişki olup olmadığını ve eğer varsa bu ilişkinin derecesini görebilmek için “Pearson’ın Korelasyon Testi” uygulanmıştır.

Pearson korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve -1 ile $+1$ arasında değerler alır. Bu r değeri -1 'e ya da $+1$ 'a yaklaştıkça ilişkinin derecesi artar. Eksi 1 'e yaklaşması negatif doğrusal ilişkinin artması, artı 1 'e yaklaşması ise pozitif doğrusal ilişkinin artması demektir.

İki değişen arasında Pearson korelasyon katsayısının yorumu aşağıdaki gibi yapılır:

R	İLİŞKİ
0,00–0,25	Çok Zayıf
0,26–0,49	Zayıf
0,50–0,69	Orta
0,70–0,89	Yüksek
0,90–1,00	Çok Yüksek

H_0 : $\rho = 0$ (Korelasyon katsayısı anlamlı değildir. İlişki yoktur.)

H_1 : $\rho \neq 0$ (Korelasyon katsayısı anlamlıdır. İlişki vardır.)

Anlamlılık düzeyi (p) değeri $0,05$ 'ten küçük ise sıfır hipotezi reddedilir. İki değişken arasında doğrusal ilişki vardır.

3.6.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması sürecidir.

Regresyon analizinde değişkenler arasındaki ilişki doğrusal ise doğrusal regresyon, değil ise doğrusal olmayan regresyon olarak adlandırılır (56).

Regresyon analizi sonucunda elde edilen regresyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin (tükenmişlik envanteri ve iş doyum ölçeği) bağımlı değişkene (iş yaşam kalitesi) ne kadar etki ettiğini göstermektedir. Bağımsız değişkenlerdeki her bir birimlik değişme regresyon katsayısı kadar bağımlı değişkene etki etmektedir. Beta katsayısı ise standardize edilmiş regresyon katsayısıdır.

Araştırmada yapılan regresyon analizi “Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi”dir. Regresyona dâhil edilecek değişkenler:

- **Bağımlı Değişken:** İş Yaşam Kalitesi Müşteri sermayesi (İYK)
- **Bağımsız Değişken:** Tükenmişlik Envanteri (TE)
- **Bağımsız Değişken:** İş Doyum Ölçeği (İDÖ)

Bu analiz için alternatif hipotezler:

H₁ : Tükenmişlik Envanteri (TE), İş Yaşam Kalitesini etkiler

H₂ : İş Doyum Ölçeği (İDÖ), İş Yaşam Kalitesini etkiler

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamına İstanbul ili Kadıköy ve Maltepe ilçesinde ki iki özel hastanede çalışan hemşireler alınmıştır.

Bu hastanelerdeki evreni oluşturan (N:400) hemşirelerin tamamına ulaşılması hedeflenilmiş ancak 100 hemşire anket formlarını yanıtlamıştır. Araştırmanın verileri hemşireler arasından araştırmaya katılmayı kabul eden 100 hemşireden elde edilmiştir. Bu nedenle araştırma sonuçlarımız 100 hemşirenin verdiği cevaplarla sınırlıdır.

3.8. Araştırmanın Soruları

- Sosyo-demografik özelliklerin çalışan hemşirelerin tükenmişlik, iş doyum ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi nedir?
- Çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri iş yaşam kalitelerini etkiler mi?
- Çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri iş yaşam kalitelerini etkilerse ne ölçüde etkiler?
- Çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri iş yaşam kalitelerini etkiler mi?
- Çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri iş yaşam kalitelerini etkilerse ne ölçüde etkiler?

GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir. Ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüflüğünü ve tutarlılığını test etmekte kullanılır.

Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach's Alpha (α) değerine göre karar verilir.

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise yüksek derecede güvenilirdir (57).

Tükenmişlik Envanteri

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,753583	22

Tükenmişlik Envanteri ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik testinde $\alpha = 0,753583$ bulunmuş ve $0,60 \leq \alpha < 0,80$ olduğundan veriler oldukça güvenilirdir. Örnek hacmi analizimiz için oldukça uygundur. Yani örnek rastgele dağılmıştır.

İş Doyum Ölçeği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,905467	20

İş Doyum Ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik testinde $\alpha = 0,905467$ bulunmuş ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olduğundan veriler oldukça güvenilirdir. Örnek hacmi analizimiz için oldukça uygundur. Yani örnek rastgele dağılmıştır.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,939731	31

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik testinde $\alpha = 0,939731$ bulunmuş ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olduğundan veriler oldukça güvenilirdir. Örnek hacmi analizimiz için oldukça uygundur. Yani örnek rastgele dağılmıştır.

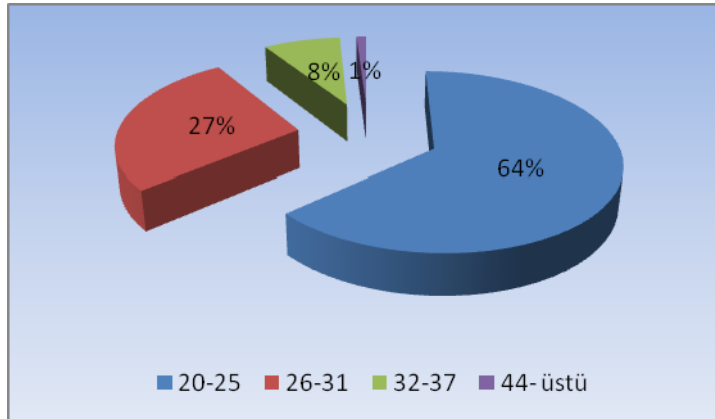
4.BULGULAR

4.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Tablo 1. Hemşirelerin Yaşa Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

(N:100)

Yaş	n	%
20-25	63	63
26-31	27	27
32-37	8	8
38-43	0	0
44- üstü	1	1
Toplam	100	100



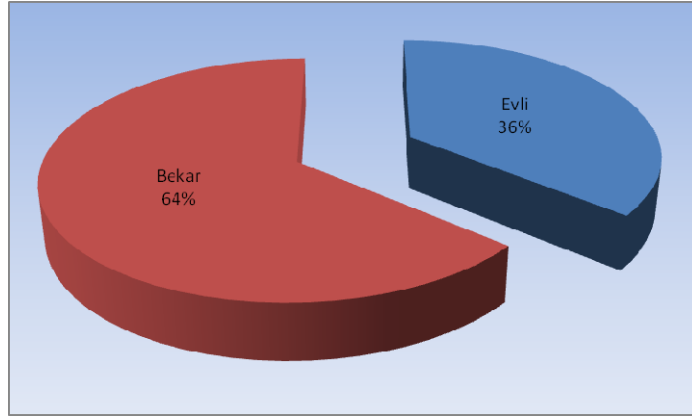
Şekil 1. Hemşirelerin Yaşa Göre Yüzde Dağılım Grafiği

Tablo 1 ve Şekil 1’ de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımı; %63 ile “20-25”, %27 ile “26-31” , %8 ile “32-37” , %1 ile “44- üstü” şeklindedir.

Tablo 2. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

(N:100)

Medeni Durum	n	%
Evli	36	36
Bekar	64	64
Toplam	100	100



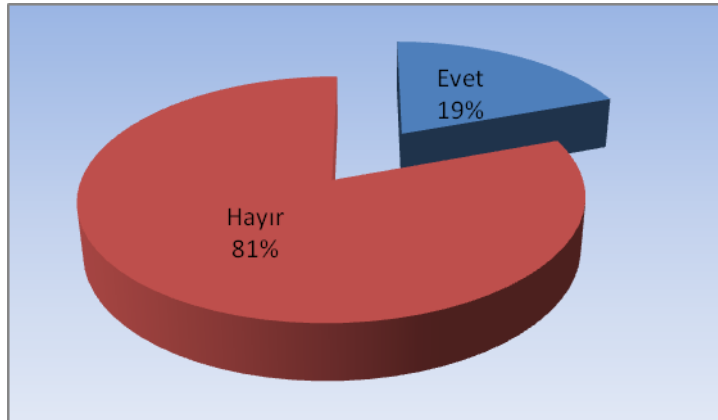
Şekil 2. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği

Tablo 2 ve Şekil 2’ de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların medeni durumuna göre dağılımı; %36 ile “Evli”, %64 ile “Bekâr” şeklindedir.

Tablo 3. Hemşirelerin Çocuk Durumlarına Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

(N:100)

Çocuk Durumu	n	%
Evet	19	19
Hayır	79	81
Toplam	99	100



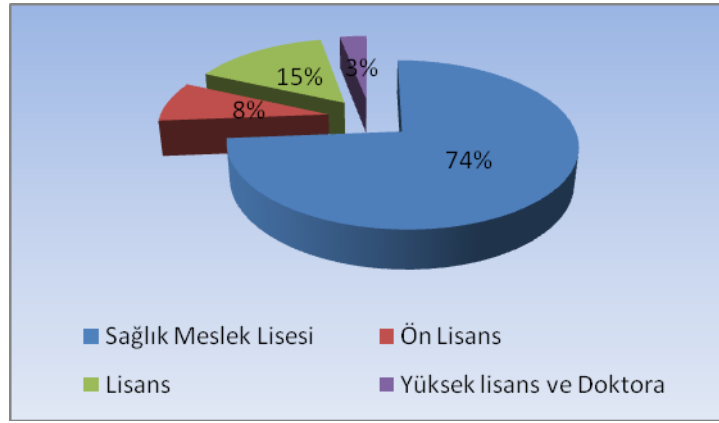
Şekil 3. Hemşirelerin Çocuk Durumlarına Göre Yüzde Dağılım Grafiği

Tablo 3 ve Şekil 3’ de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %81’i çocuğu olmadığını belirtmiştir.

Tablo 4. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

(N:100)

Eğitim Durumu	n	%
Sağlık Meslek Lisesi	73	74
Ön Lisans	8	8
Lisans	15	15
Lisansüstü	3	3
Toplam	99	100



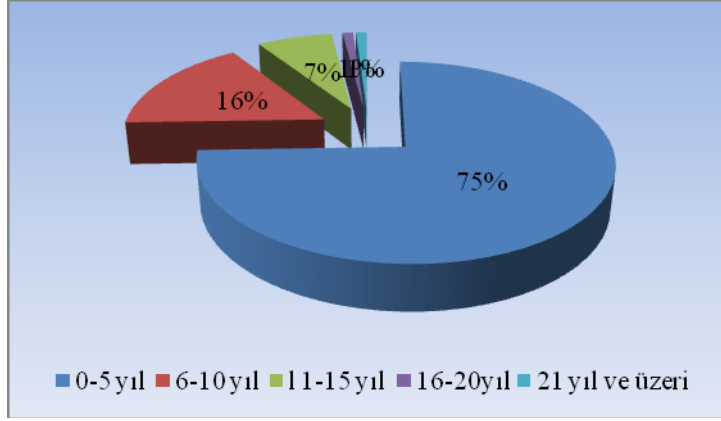
Şekil 4. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre Yüzde Dağılım Grafiği

Tablo 4 ve Şekil 4’ de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı; %74 ile “Sağlık Meslek Lisesi”, %8 ile “Ön Lisans” , %15 ile “Lisans” , %3 ile “Yüksek lisans ve Doktora” şeklindedir. Bir kişi bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 5. Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalıştığına Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

(N:100)

Çalışma Yılı	n	%
0–5 yıl	73	74
6–10 yıl	16	17
11–15 yıl	7	7
16-20yıl	1	1
21 yıl ve üzeri	1	1
Toplam	99	100



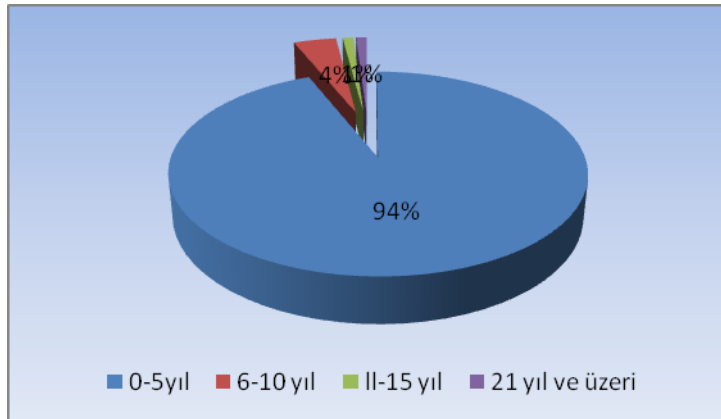
Şekil 5. Hemşirelerin Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalıştığına Ait Yüzde Dağılım Grafiği

Tablo 5 ve Şekil 5’ de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 91’i 0-5 ile 6-10 yılları arasında bu mesleği icra ettiğini belirtmiştir.

Tablo 6. Hemşirelerin Aynı Kurumda Kaç Yıldır Çalıştığını Gösteren Frekans ve Yüzde Dağılımları

(N:100)

Kurumda Çalışma Yılı	n	%
0-5yıl	92	9
6–10 yıl	4	4
11–15 yıl	1	1
16-20yıl	0	0
21 yıl ve üzeri	1	1
Toplam	99	100



Şekil 6. Hemşirelerin Aynı Kurumda Kaç Yıldır Çalıştığını Gösteren Yüzde Dağılım Grafiği

Tablo 6 ve Şekil 6’ de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların % 94’ü 0 ile 5 yılları arasında aynı kurumda çalıştığını belirtmiştir.

4. 2.TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ SONUÇLARI

Tablo 7. İfadelere Verilen Cevapların Yüzde Dağılımları

TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.	54	26	14	4	1
İşimden soğuduğumu hissediyorum	22	25	31	19	3
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	22	33	28	13	4
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	61	20	9	4	6
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	56	26	11	1	6
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	36	25	25	7	7
Doğrudan doğruya insanlarla ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	28	25	29	11	7
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum	29	25	23	15	8
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	11	22	32	26	10
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	29	33	19	10	10
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	21	26	28	15	10
Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	22	26	27	14	11
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	4	11	23	49	12
İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	10	6	24	47	14
İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	8	19	39	18	15
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	7	1	25	51	16
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	6	13	35	30	17
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	7	13	25	33	22
İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	6	15	25	32	22
Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	4	7	17	48	24
İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	3	10	60	26
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	6	1	6	33	54

Tablo 8. İfadelere Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ	Ortalama	Standart Sapma
İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.	0,720	0,9509
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0,730	1,1515
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	0,760	1,0938
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	1,240	1,2137
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1,380	1,2629
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1,430	1,0963
Doğrudan doğruya insanlarla ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	1,440	1,2067
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı düşünüyorum	1,490	1,2791
İşimden soğuduğumu hissediyorum	1,560	1,1224
Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	1,660	1,2693
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.	1,670	1,2423
*İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	2,010	1,1464
*İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	2,130	1,1477
*İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim	2,390	1,0865
*İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	2,490	1,1175
*İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	2,500	1,1606
*İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	2,510	1,1725
*Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	2,550	0,9847
*İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	2,660	0,9973
*Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	2,800	1,0209
*İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	3,070	0,7683
*Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	3,290	1,0386

Tablo 7. “Her Zaman” şikkının artan yüzdeler sıralamasına göre verilmiştir. **Tablo 8.** ise “ortalama” değerlerinin artan sıralamasına göre verilmiştir. Örnek hacimleri tüm ifadeler için 100 alınmıştır (N=100).

Genelde pozitif anlamlı ifadeler yüksek puanlar alırken, negatif ifadeler düşük bir ortalamaya sahiptir. Çalışan hemşirelerin en çok katıldığı ifadeler “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.”, “İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.”, “Çok şeyler yapabilecek güçteyim.” İfadeleri olmuştur.

4.3. İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ SONUÇLARI

Tablo 9. İş Doyum Ölçeğindeki İfadelerin Yüzde Dağılımları

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	İşimden hiç hoşnut değilim	İşimden hoşnut değilim	İşimle ilgili kararsızım	İşimden hoşnudum	İşimden çok hoşnudum
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	10,1	10,1	27,5	50,7	1,4
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	16,7	30,6	20,8	30,6	1,4
Çalışma şartları bakımından	12,9	24,3	31,4	30	1,4
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	2,9	20	21,4	52,9	2,9
Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	9	11,9	34,3	41,8	3
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	4,2	18,3	35,2	38	4,2
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	2,8	15,5	35,2	42,3	4,2
İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	5,8	20,3	29	40,6	4,3
Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	3	13,4	37,3	41,8	4,5
Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	2,8	16,9	26,8	47,9	5,6
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	9,9	14,1	26,8	42,3	7
Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	2,9	7,4	27,9	54,4	7,4
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	0	5,8	17,4	68,1	8,7
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	1,4	8,6	21,4	58,6	10
Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından	1,4	5,8	15,9	65,2	11,6
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	7,1	11,4	20	48,6	12,9
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	2,9	13	27,5	42	14,5
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	0	3,1	13,8	64,6	18,5
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4,3	5,7	21,4	50	18,6
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından	1,5	6,1	22,7	45,5	24,2

Tablo 10. İş doyum Ölçeğindeki İfadelerin Ortalama Standart Sapmaları

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	Ortalama	Standart Sapma
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	2,69	1,1192
Çalışma şartları bakımından	2,83	1,0471
iş içinde terfi olanağımın olması bakımından	3,17	0,9974
Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	3,18	0,9968
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	3,20	0,9335
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	3,23	1,0147
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	3,23	1,0959
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	3,30	0,883
Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	3,31	0,8722
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	3,33	0,9264
Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	3,37	0,9277
Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından	3,49	1,0846
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	3,52	0,9923
Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	3,56	0,8514
Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	3,67	0,8276
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	3,73	0,9749
*Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından	3,80	0,7765
*Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	3,80	0,6756
*Başkalrı için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından	3,85	0,9137
*Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	3,98	0,6716

Tablo 9. değerleri “işimden çok hoşnudum” şikkının artan yüzelik sıralamasına göre verilmiştir. Yine **Tablo 10.** ise “ortalama” değerinin artan sıralamasına göre verilmiştir. Örnek hacimleri tüm ifadeler için 100 alınmıştır (N=100).

İş doyum ölçeği sonuçlarına baktığımızda, **Tablo 10.**'da yıldızla belirtilen ifadeler en yüksek değeri alan dolayısıyla çalışan hemşirelerin işinden en hoşnut olduğu ifadelerdir.

Hastane çalışanlarının en hoşnut olduğu konular sırasıyla; “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından”, “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından”, “Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından”, “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” olmuştur.

4.4. İŞ YAŞAM KALİTESİ SONUÇLARI

Tablo 11. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinde İfadelere Verilen Cevapların Yüzde Dağılımları

İŞ YAŞAM KALİTESİ		5	4	3	2	1
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	Bu hastanede güvenli ve sağlıklı bir ortamda alıştığımı düşünüyorum	14	26	39	14	7
	Hastanemizde hasta bakımında ihtiyaç duyduğum her malzemeye ulaşmam kolaydır	14	33	32	19	3
	Aldığım maaşı yaptığım iş için yeterli görmüyorum	12	15	29	16	27
	Hastanemizdeki yazılı ve sözlü talimatlar yapacağımız işleri düzenlemek için yeterlidir	16	22	38	21	3
	Hastanemizde kimin ne iş yapacağı görev tanımlarıyla açıkça belirlenmiştir	15	31	28	22	4
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	Hastanemizde yüksek kalitede bakım için ekip çalışması desteklenir	16	32	21	21	11
	Çalışma arkadaşlarımla her zaman dayanışma içerisindeyizdir	4	15	36	24	21
	Hasta- hemşire ilişkilerinde hastanemizi örnek gösterebilirim	7	19	30	27	16
	Bu hastanede hepimiz aynı dili konuşuruz	11	21	34	21	14
	Servis sorumlu çalışma çizelgelerini hazırlarken beklentilerimi göz önüne alır	4	18	27	19	32
	Hastanemizdeki yöneticiler çalışanlarına karşı daima adaletlidir	10	32	37	16	6
	Hastanemizdeki yöneticiler iş dışı yaşantımıza duyarlı davranırlar	22	21	34	16	7

	Bakım hizmetlerinin planlanmasında söz sahibiyim	13	24	33	22	8
	Hastanemizde bizi ilgilendiren kararları biz veririz	19	30	27	19	4
Saygı Görme İhtiyacı	Performansımız hakkında düzenli olarak geri bildirim alırız	27	25	26	16	6
	Bazen çok iyi işler yapsam da kimsenin fark etmediğini düşünüyorum	15	17	33	18	17
	Hasta bakımıyla ilgili rahatlıkla inisiyatif kullanabilirim	4	27	32	21	16
	Hastanemizde herkes çalıştığı alanda bir uzman olarak görülür	19	29	25	24	3
	İşimi iyi yapmak için ihtiyaç duyduğum kayıtlara rahatlıkla ulaşabilirim	14	23	37	21	6
Bilgi İhtiyacı	Hastanemizin hizmet içi eğitimleri sayesinde mesleğimde gelişme sağladığıma inanıyorum	19	27	36	14	4
	Hastanemizde hemşirelerin becerilerini geliştirmeye yönelik sürekli yatırım yapıldığını düşünüyorum	30	27	16	22	4
	Hastanemiz mesleğimizle ilgili gelişmeleri izlememizi destekler	21	27	29	15	8
Estetik İhtiyaçlar	Bu hastanedeki işim yaratıcılığımı kullanmama izin verir	14	28	32	21	6
	Bu hastane benim yaratıcı, sanatsal ve estetik yönümü geliştirmeme yardımcı olur	22	38	21	10	10
	Servis sorumlum yaratıcı fikirlerimi açıklamam konusunda beni destekler	10	21	37	14	19
Kendini Geliştirme İhtiyacı	Bu hastanenin benim tüm potansiyelimi fark etmeme yardımcı olduğunu düşünüyorum	16	34	32	16	3
	Bu hastane çalışanlarına profesyonel olarak yapabileceklerinin en iyisini gerçekleştirme imkanı sağlar	23	29	30	12	6
	Servis sorumlum kim olduğumu ve bir profesyonel olarak nereye gelmek istediğimi önemser	7	27	30	19	16
	İş arayan bir kişiye bu hastanede çalışmasını içtenlikle tavsiye edebilirim	15	22	36	17	10
	İşim, çalıştığım servisle ilgili savunmaktan heyecan duyabileceğim kararlar almamı destekler	11	28	32	15	14
	İşimin gerektirdiği tüm hemşirelik becerileri bende var	1	15	25	21	38

Tablo 11'de “5: Tamamen Katılıyorum”, “4: Oldukça Katılıyorum”, “3: Katılıyorum”, “2: Biraz Katılıyorum”, “1: Katılmıyorum” anlamına gelmektedir.

Tablo 12. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinde İfadelere Verilen Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

İŞ YAŞAM KALİTESİ		Ortalama	Standart Sapma
FİZYOLOJİK VE GÜVENLİK İHTİYAÇLARI	Aldığım maaşı yaptığım iş için yeterli görmüyorum	3,32	1,3502
	Bu hastanede güvenli ve sağlıklı bir ortamda alıştığımı düşünüyorum	2,74	1,0856
	Hastanemizdeki yazılı ve sözlü talimatlar yapacağımız işleri düzenlemek için yeterlidir	2,71	1,0584
	Hastanemizde kimin ne iş yapacağı görev tanımlarıyla açıkça belirlenmiştir	2,69	1,1066
	Hastanemizde hasta bakımında ihtiyaç duyduğum her malzemeye ulaşmam kolaydır	2,64	1,0305
SOSYAL İHTİYAÇLAR VE AİT OLMA	Servis sorumlum çalışma çizelgelerini hazırlarken beklentilerimi göz önüne alır	3,56	1,2223
	Çalışma arkadaşlarımla her zaman dayanışma içerisindeyizdir	3,42	1,108
	Hasta- hemşire ilişkilerinde hastanemizi örnek gösterebilirim	3,27	1,1557
	Bu hastanede hepimiz aynı dili konuşuruz	3,05	1,1867
	Bakım hizmetlerinin planlanmasında söz sahibiyim	2,9	1,1381
	Hastanemizde yüksek kalitede bakım için ekip çalışması desteklenir	2,78	1,2587
	Hastanemizdeki yöneticiler çalışanlarına karşı daima adaletlidir	2,77	1,019
	Hastanemizdeki yöneticiler iş dışı yaşantımıza duyarlı davranırlar	2,66	1,1906
	Hastanemizde bizi ilgilendiren kararları biz veririz	2,59	1,1263
SAYGI GÖRME İHTİYACI	Hasta bakımıyla ilgili rahatlıkla inisiyatif kullanabilirim	3,18	1,1325
	Bazen çok iyi işler yapsam da kimsenin fark etmediğini düşünüyorum	3,04	1,2806
	İşimi iyi yapmak için ihtiyaç duyduğum kayıtlara rahatlıkla ulaşabilirim	2,81	1,0865
	Hastanemizde herkes çalıştığı alanda bir uzman olarak görülür	2,61	1,1307
	Performansımız hakkında düzenli olarak geri bildirim alırız	2,48	1,2123
BİLGİ İHTİYACI	Hastanemiz mesleğimizle ilgili gelişmeleri izlememizi destekler	2,63	1,2054
	Hastanemizin hizmet içi eğitimleri sayesinde mesleğimde gelişme sağladığıma inanıyorum	2,56	1,0779
	Hastanemizde hemşirelerin becerilerini geliştirmeye yönelik sürekli yatırım yapıldığını düşünüyorum	2,42	1,244

ESTETİK İHTİYAÇLAR	Servis sorumlum yaratıcı fikirlerimi açıklamam konusunda beni destekler	3,12	1,2218
	Bu hastanedeki işim yaratıcılığımı kullanmama izin verir	2,76	1,1048
	Bu hastane benim yaratıcı, sanatsal ve estetik yönümü geliştirmeme yardımcı olur	2,47	1,212

Tablo 12'ye baktığımızda ortalama değerlerin genellikle üç etrafında dağıldığı (3'e daha yakın) görülmektedir. Bu da katılımcıların "İş Yaşam Kalitesi" ile ilgili ifadelerle genellikle katılıyorum cevabını verdiklerini göstermektedir.

4.5. ORTALAMA SINAMALARI

Araştırmada iki kategoride yer alan (iki şıklı) değişkenler (medeni durum ve çocuk sahibi olma) ile ölçeklere verilen cevapların ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı fark taşıyıp taşımadığı test edilmiştir. İlgili sonuçlar **Tablo 13** ve **Tablo 14'**te gösterilmiştir.

Tablo 13. Hemşirelerin Medeni Durumları İle Ölçekler Arasındaki Ortalama Sonuçlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Tükenmişlik Envanteri	Evli	36	1,967	0,433	0,512	0,610
	Bekâr	64	1,918	0,500		
İş Doyum Ölçeği	Evli	36	3,305	0,560	-1,26	0,212
	Bekâr	64	3,454	0,577		
İş Yaşam Kalitesi	Evli	36	2,807	0,741	-0,586	0,56
	Bekâr	64	2,896	0,690		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	Evli	36	2,708	0,968	0,366	0,716
	Bekar	64	2,638	0,788		
Saygı Görme İhtiyacı	Evli	36	2,808	0,847	-0,218	0,828
	Bekar	64	2,846	0,798		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	Evli	36	2,948	0,777	-0,44	0,661
	Bekar	64	3,021	0,822		
Bilgi İhtiyacı	Evli	36	2,474	1,070	-0,375	0,708
	Bekar	64	2,558	1,049		
Estetik İhtiyaçlar	Evli	36	2,801	1,110	0,153	0,879
	Bekar	64	2,768	0,883		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Evli	36	2,821	0,850	-1,06	0,293
	Bekar	64	3,004	0,774		

t testi, (p< 0.05)

H_0 : Ölçek türlerine verilen cevapların ortalaması medeni duruma göre farklı değildir.

H_1 : Ölçek türlerine verilen cevapların ortalaması medeni duruma göre farklıdır.

Tablo 13.'de en sağ sütunda yer alan anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında 0,05'ten küçük değer yoktur. Bu da sıfır hipotezinin reddedilmediğini göstermektedir. Yani ölçek ortalamaları medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 14. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları İle Ölçekler Arasındaki Ortalama Sonuçlarının Karşılaştırılması

Ölçekler	Çocuk Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Tükenmişlik Envanteri	Evet	19	1,968	0,326	0,598	0,553
	Hayır	79	1,912	0,496		
İş Doyum Ölçeği	Evet	19	3,364	0,481	-0,405	0,688
	Hayır	79	3,416	0,598		
İş Yaşam Kalitesi	Evet	19	2,871	0,484	-0,024	0,981
	Hayır	79	2,875	0,752		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	Evet	19	2,971	0,694	1,973	0,057
	Hayır	79	2,603	0,876		
Saygı Görme İhtiyacı	Evet	19	2,957	0,862	0,7	0,490
	Hayır	79	2,805	0,809		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	Evet	19	3,056	0,531	0,374	0,710
	Hayır	79	2,998	0,855		
Bilgi İhtiyacı	Evet	19	2,357	0,781	-0,756	0,451
	Hayır	79	2,561	1,116		
Estetik İhtiyaçlar	Evet	19	2,976	0,823	1,051	0,301
	Hayır	79	2,746	1,000		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Evet	19	2,833	0,467	-0,714	0,477
	Hayır	79	2,980	0,863		

t testi, ($p < 0.05$)

H_0 : Ölçek türlerine verilen cevapların ortalaması çocuk sahibi olma durumlarına göre farklı değildir.

H_2 : Ölçek türlerine verilen cevapların ortalaması çocuk sahibi olma durumlarına göre farklıdır.

Tablo 14'de en sağ sütunda yer alan anlamlılık (p) değerlerine bakıldığında 0,05'ten küçük değer yoktur. Bu da sıfır hipotezinin reddedilmediğini göstermektedir. Yani ölçek ortalamaları çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 15. Hemşirelerin Yaşları ile Ölçeklerden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler	YAŞ	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Tükenmişlik Envanteri	20-25	63	1,93	0,5116	0,6613	0,5778
	26-31	27	1,88	0,3224		
	32-37	8	2,15	0,6033		
	44- üstü	1	1,86	0		
İş Doyum Ölçeği	20-25	62	3,37	0,59	0,8541	0,4678
	26-31	27	3,49	0,5444		
	32-37	8	3,26	0,5565		
	44- üstü	1	3,95	0		
İş Yaşam Kalitesi	20-25	63	2,93	0,7423	1,5979	0,195
	26-31	27	2,66	0,6505		
	32-37	8	2,93	0,3923		
	44- üstü	1	3,68	0		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	20-25	63	2,67	0,9028	1,2311	0,3028
	26-31	27	2,54	0,7654		
	32-37	8	3,03	0,7537		
	44- üstü	1	3,60	0		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	20-25	63	3,05	0,8855	0,6761	0,5688
	26-31	27	2,83	0,6634		
	32-37	8	3,13	0,4763		
	44- üstü	1	3,44	0		
Saygı Görme İhtiyacı	20-25	63	2,90	0,8011	2,9674	0,0359
	26-31	27	2,53	0,7631		
	32-37	8	3,00	0,7595		
	44- üstü	1	4,20	0		
Bilgi İhtiyacı	20-25	63	2,59	1,0738	1,5634	0,2034
	26-31	27	2,48	1,0764		
	32-37	8	2,06	0,4779		
	44- üstü	1	4,00	0		
Estetik İhtiyaçlar	20-25	63	2,83	0,9952	1,7853	0,1552
	26-31	27	2,57	0,8394		
	32-37	8	2,92	0,9508		
	44- üstü	1	4,33	0		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	20-25	63	3,08	0,8244	2,1573	0,0982
	26-31	27	2,64	0,8005		
	32-37	8	2,92	0,5004		
	44- üstü	1	3,50	0		

F testi, (p < 0.05)

Tablo 15’ de görüldüğü gibi, hemşirelerin saygı görme ihtiyaçları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Diğer ölçeklerde yaşlara göre anlamlı farklılık görülmemektedir ($p > 0.05$).

Tablo 16. Hemşirelerin Medeni Durumları ile Ölçeklerden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

(N:100)

Ölçekler	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Tükenmişlik Envanteri	Evli	36	1,97	0,4325	0,2295	0,6330
	Bekar	64	1,92	0,4949		
İş Doyum Ölçeği	Evli	36	3,30	0,5602	1,5667	0,2137
	Bekar	63	3,45	0,5770		
İş Yaşam Kalitesi	Evli	36	2,81	0,7414	0,4070	0,5250
	Bekar	64	2,90	0,6829		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	Evli	36	2,71	0,9684	0,0623	0,8034
	Bekar	64	2,66	0,7976		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	Evli	36	2,95	0,7773	0,2411	0,6245
	Bekar	64	3,03	0,8153		
Saygı Görme İhtiyacı	Evli	36	2,81	0,8468	0,0203	0,8869
	Bekar	64	2,83	0,7950		
Bilgi İhtiyacı	Evli	36	2,47	1,0699	0,2073	0,6499
	Bekar	64	2,57	1,0435		
Estetik İhtiyaçlar	Evli	36	2,80	1,1096	0,0110	0,9167
	Bekar	64	2,78	0,8774		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Evli	36	2,82	0,8504	1,5165	0,2211
	Bekar	64	3,03	0,7843		

F testi, ($p < 0.05$)

Tablo 16’ da görüldüğü gibi değerlendirilen ölçeklerin çalışan hemşirelerin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0.05$).

Tablo 17. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumları ile Ölçeklerden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler	Çocuk Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Tükenmişlik Envanteri	Evet	19	1,97	0,3259	0,2088	0,6487
	Hayır	79	1,91	0,4921		
İş Doyum Ölçeği	Evet	19	3,36	0,4812	0,1261	0,7233
	Hayır	79	3,42	0,5978		
İş Yaşam Kalitesi	Evet	19	2,87	0,4842	0,0023	0,9615
	Hayır	79	2,88	0,7464		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	Evet	19	2,97	0,6939	2,5722	0,1120
	Hayır	79	2,62	0,8828		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	Evet	19	3,06	0,5314	0,0607	0,8059
	Hayır	79	3,01	0,8497		
Saygı Görme İhtiyacı	Evet	19	2,96	0,8617	0,6066	0,4380
	Hayır	79	2,79	0,8056		
Bilgi İhtiyacı	Evet	19	2,36	0,7814	0,6510	0,4217
	Hayır	79	2,57	1,1105		
Estetik İhtiyaçlar	Evet	19	2,98	0,8232	0,8025	0,3726
	Hayır	79	2,76	0,9938		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Evet	19	2,83	0,4666	0,6506	0,4219
	Hayır	79	3,00	0,8699		

F testi, (p < 0.05)

Tablo 17’ de görüldüğü gibi değerlendirilen ölçeklerin çalışan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p > 0.05).

Tablo 18. Hemşirelerin Eğitim Durumları ile Ölçeklerden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Tükenmişlik Envanteri	Sağlık Meslek Lisesi	73	1,94	0,4317	1,3740	0,2555
	Ön Lisans	8	2,13	0,5357		
	Lisans	15	2,04	0,4457		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	1,57	0,0285		
İş Doyum Ölçeği	Sağlık Meslek Lisesi	71	3,40	0,5530	0,2517	0,8600
	Ön Lisans	8	3,51	0,3926		
	Lisans	15	3,50	0,5840		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	3,29	0,3660		
İş Yaşam Kalitesi	Sağlık Meslek Lisesi	73	2,91	0,7258	0,9410	0,4241
	Ön Lisans	8	2,93	0,6737		
	Lisans	15	2,77	0,6567		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	2,24	0,0607		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	Sağlık Meslek Lisesi	73	2,75	0,9073	1,0340	0,3812
	Ön Lisans	8	2,53	0,7562		
	Lisans	15	2,60	0,7116		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	1,90	0,1255		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	Sağlık Meslek Lisesi	73	3,04	0,8319	0,6906	0,5600
	Ön Lisans	8	2,98	0,9396		
	Lisans	15	2,97	0,6453		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	2,33	0,0000		
Saygı Görme İhtiyacı	Sağlık Meslek Lisesi	73	2,82	0,8275	1,5677	0,2023
	Ön Lisans	8	3,33	0,6823		
	Lisans	15	2,65	0,8189		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	2,40	0,0000		
Bilgi İhtiyacı	Sağlık Meslek Lisesi	73	2,60	1,0970	0,9171	0,4357
	Ön Lisans	8	2,89	0,6707		
	Lisans	15	2,24	0,9656		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	2,17	0,2092		
Estetik İhtiyaçlar	Sağlık Meslek Lisesi	73	2,93	0,9854	2,5186	0,0627
	Ön Lisans	8	2,44	0,9107		
	Lisans	15	2,55	0,7822		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	1,67	0,4183		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Sağlık Meslek Lisesi	73	3,02	0,7981	1,4777	0,2255
	Ön Lisans	8	3,00	0,7752		
	Lisans	15	2,88	0,8950		
	Yüksek lisans ve Doktora	3	2,00	0,2092		

F testi, (p< 0.05)

Tablo 18’ de görüldüğü gibi değerlendirilen ölçeklerin çalışan hemşirelerin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (p> 0.05).

Tablo 19. Hemşirelerin Mesleklerindeki Çalışma Süreleri ile Ölçeklerden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler	Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Tükenmişlik Envanteri	0-5 yıl	73	1,89	0,4662	1,6771	0,1619
	6-10 yıl	16	1,89	0,4288		
	11-15 yıl	7	2,28	0,4454		
	16-20yıl	1	2,50	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	1,86	0,0000		
İş Doyum Ölçeği	0-5 yıl	71	3,41	0,5888	0,4762	0,7531
	6-10 yıl	16	3,39	0,6069		
	11-15 yıl	7	3,36	0,4363		
	16-20yıl	1	3,00	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	3,95	0,0000		
İş Yaşam Kalitesi	0-5 yıl	73	2,87	0,6994	0,9456	0,4413
	6-10 yıl	16	2,84	0,8080		
	11-15 yıl	7	2,69	0,4105		
	16-20yıl	1	3,61	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	3,68	0,0000		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	0-5 yıl	73	2,65	0,8278	1,8453	0,1267
	6-10 yıl	16	2,67	0,9619		
	11-15 yıl	7	2,68	0,7320		
	16-20yıl	1	4,40	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	3,60	0,0000		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	0-5 yıl	73	3,00	0,8149	0,4687	0,7586
	6-10 yıl	16	3,04	0,8312		
	11-15 yıl	7	2,87	0,6380		
	16-20yıl	1	3,78	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	3,44	0,0000		
Saygı Görme İhtiyacı	0-5 yıl	73	2,84	0,8039	2,7896	0,0308
	6-10 yıl	16	2,62	0,7743		
	11-15 yıl	7	2,64	0,6332		
	16-20yıl	1	4,40	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	4,20	0,0000		
Bilgi İhtiyacı	0-5 yıl	73	2,49	1,0445	2,0989	0,0872
	6-10 yıl	16	2,92	1,1245		
	11-15 yıl	7	1,93	0,5771		
	16-20yıl	1	1,67	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	4,00	0,0000		
Estetik İhtiyaçlar	0-5 yıl	73	2,75	0,9265	1,8586	0,1243
	6-10 yıl	16	2,81	1,1274		
	11-15 yıl	7	2,70	0,6882		
	16-20yıl	1	4,33	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	4,33	0,0000		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	0-5 yıl	73	3,01	0,8162	0,4431	0,7772

6-10 yıl	16	2,79	0,8967
11-15 yıl	7	2,83	0,6452
16-20yıl	1	2,83	0,0000
21 yıl ve üzeri	1	3,50	0,0000

F testi, (p< 0.05)

Tablo 19’ da görüldüğü gibi çalışan hemşirelerin saygı görme ihtiyaçları meslekteki çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Yani çalışan hemşirelerin meslekte çalışma yılları arttıkça saygı görme ihtiyaçlarının arttığı görülmüştür (p< 0.05).

Tablo 20. Hemşirelerin Aynı Kurumda Çalıştıkları Yıllar ile Ölçeklerden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

Ölçekler	Kurumda Çalışma Yılı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P
Tükenmişlik Envanteri	0-5yıl	92	1,93	0,4596	3,1397	0,0290
	6-10 yıl	4	2,41	0,5263		
	11-15 yıl	1	1,55	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	1,14	0,0000		
İş Doyum Ölçeği	0-5yıl	90	3,39	0,5645	1,5263	0,2129
	6-10 yıl	4	3,12	0,7485		
	11-15 yıl	1	4,05	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	4,05	0,0000		
İş Yaşam Kalitesi	0-5yıl	92	2,83	0,6821	4,5881	0,0048
	6-10 yıl	4	2,72	0,3049		
	11-15 yıl	1	3,58	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	4,84	0,0000		
Fizyolojik ve Güvenlik İhtiyaçları	0-5yıl	92	2,62	0,8371	4,5077	0,0053
	6-10 yıl	4	2,93	0,1084		
	11-15 yıl	1	3,60	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	5,00	0,0000		
Sosyal İhtiyaçlar ve Ait Olma	0-5yıl	92	2,96	0,7880	3,4614	0,0194
	6-10 yıl	4	3,11	0,3613		
	11-15 yıl	1	3,67	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	5,00	0,0000		
Saygı Görme İhtiyacı	0-5yıl	92	2,80	0,8131	2,3003	0,0823
	6-10 yıl	4	2,47	0,2868		
	11-15 yıl	1	3,40	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	4,40	0,0000		
Bilgi İhtiyacı	0-5yıl	92	2,50	1,0300	3,5127	0,0182
	6-10 yıl	4	2,11	0,6513		
	11-15 yıl	1	3,67	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	5,00	0,0000		

Estetik İhtiyaçlar	0-5yıl	92	2,77	0,9391	3,2043	0,0267
	6-10 yıl	4	2,39	0,9167		
	11-15 yıl	1	3,67	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	5,00	0,0000		
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	0-5yıl	92	2,91	0,7921	3,5779	0,0168
	6-10 yıl	4	2,83	0,6258		
	11-15 yıl	1	3,67	0,0000		
	21 yıl ve üzeri	1	5,00	0,0000		

F testi, (p< 0.05)

Tablo 20' de görüldüğü gibi çalışan hemşirelerin tükenmişlikleri aynı kurumda ki çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (p< 0.05). 6-10 yıl arası aynı kurumda çalışanların; 0-5 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. 0-5 yılları arasında çalışanların; 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. 11-15 yılları arasında çalışanların 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

Tablo 20' de görüldüğü gibi çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (p< 0.05). Hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılları arttıkça iş yaşam kalitesi ihtiyaçlarının arttığı görülmüştür.

Tablo 20' de görüldüğü gibi çalışan hemşirelerin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (p< 0.05). Hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılları arttıkça fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının arttığı görülmüştür.

Tablo 20' de görüldüğü gibi çalışan hemşirelerin bilgi ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (p< 0.05). Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin bilgi ihtiyaçlarının arttığı; en fazla bilgi ihtiyacının 21 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerde görüldüğü, en az bilgi ihtiyacının ise 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerde görüldüğü saptanmıştır.

Tablo 20' de görüldüğü gibi çalışan hemşirelerin estetik ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (p< 0.05). Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin estetik ihtiyaçlarının arttığı görülmüştür. Sadece 0-5 yılları arasında çalışan hemşirelerin estetik ihtiyaçları 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin estetik ihtiyaçlarına göre daha fazladır.

Tablo 20’ de görüldüğü gibi çalışan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacının arttığı görülmüştür. Sadece 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı diğer yıllara göre anlamlı derecede düşüktür.

4.6. İLİŞKİ ANALİZİ

Bu analiz ile hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin iş yaşam kalitelerine etkisi ele alınacaktır. Bu amaçla korelasyon ve regresyon analizleri yapılacaktır.

Tablo 21. Hemşirelerin Tükenmişlik, İş Doyum Düzeyleri ve İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki Korelasyon (İlişki Katsayıları)

	Ölçekler	İş Yaşam Kalitesi	Tükenmişlik Envanteri	İş Doyum Ölçeği
Pearson Korelasyon	İş Yaşam Kalitesi	1,000	-,281	,627
	Tükenmişlik Envanteri	-,281	1,000	-,110
	İş Doyum Ölçeği	,627	-,110	1,000
Anlamlılık (p)	İş Yaşam Kalitesi	.	,002	,000
	Tükenmişlik Envanteri	,002	.	,141
	İş Doyum Ölçeği	,000	,141	.

- “İş Yaşam Kalitesi” ile “Tükenmişlik Envanteri” arasında negatif yönlü zayıf ilişki ($r_1 = -0,281$) söz konusudur. Bu ilişki katsayısının anlamlı olduğu **Tablo 21**’de anlamlılık (p) satırındaki değerin ($p_1 = 0,002 < 0,05$) olmasından anlaşılmaktadır.
- “İş Yaşam Kalitesi” ile “İş Doyum Ölçeği” arasında pozitif yönlü orta derecede ilişki ($r_2 = 0,627$) söz konusudur. Bu ilişki katsayısının anlamlı olduğu **Tablo 21**’de anlamlılık (p) satırındaki değerin ($p_2 = 0,00 < 0,05$) olmasından anlaşılmaktadır.
- “Tükenmişlik Envanteri” ile “İş Doyum Ölçeği” arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki ($r_3 = -0,110$) söz konusudur. Ancak bu ilişki ($p_3 = 0,141 > 0,05$) olmasından

dolayı anlamlı çıkmamıştır. Bu nedenle iki değişken arasında ilişki yoktur kararı verilir.

Tablo 22. “Tükenmişlik Envanteri”, “İş Doyum Ölçeği” ve “İş Yaşam Kalitesi” İlişkisine Ait Regresyon Sonuçları

R-kare	F	P
0,356	26,536	0,00

Bağımsız Değişkenler	β	t	p
Tükenmişlik Envanteri	-0,300	-2,390	0,018
İş Doyum Ölçeği	0,664	6,513	0,000

Tablo 22’de görüldüğü gibi model oldukça anlamlıdır ($F=26,536$; $p=0,00$). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı (R-kare) 0,36 bulunmuştur. Yani “Tükenmişlik Envanteri (TE)” ile “İş Doyum Ölçeği (İDÖ)”, “İş Yaşam Kalitesi”ni yaklaşık %36 oranında etkilemektedir. Regresyon sonuçlarına göre, bağımsız değişkenlerin katsayıları (Beta değerleri) anlamlı çıkmıştır ($p<0,05$). “Tükenmişlik Envanteri (TE)”, İş Yaşam Kalitesi’ni negatif yönde etkilerken %30’nu açıklamaktadır. “İş Doyum Ölçeği (İDÖ)”, İş Yaşam Kalitesi’ni pozitif yönde etkilerken %66’sını açıklamaktadır. Sonuç olarak her iki hipotez kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA

İstanbul ili Kadıköy ve Maltepe ilçelerindeki iki özel hastanede çalışan hemşirelere yapılan çalışmamız literatür bilgileriyle tartışmaya alınmıştır. Daha sonra yapılacak olan araştırmalara kaynak olabilmesi açısından önemli olan sonuçlar aritmetik ortalama değerleri ile verilmiştir.

Yaptığımız araştırmada tükenmişlik envanteri, iş doyum ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeğine verilen cevapların ortalamaları; %36 sı evli ve % 64 ü bekar olarak katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo-13, $p > 0.05$). (Tablo-16, $p > 0.05$). Uğur'un (2005) yaptığı çalışmada hemşirelerin medeni durumlarına göre iş yaşamı kalitesine ilişkin değerlendirmeleri arasında bir farklılık bulunmamıştır. Durmuş ve Günay' ın (2004) yaptığı çalışmada hemşirelerin evlilik durumları kişilerin iş doyumlarını etkilemediğini göstermiştir. Aydın, Çimen, Kutlu , Taycan' nın (2006) yaptığı çalışmaya göre medeni durum ile duygusal tükenme puanlarında anlamlı bir fark saptanmamışken, kişisel başarı ortalama puanlarının bekarlarda, evlilere göre daha düşük olduğu ve aradaki farkın da istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Günüşen ve Üstün'ün (2009) yaptığı çalışmada hemşirelerin medeni durumunun tükenmişliği etkilemediği belirlenmiştir.

Bu araştırmada ölçek türlerine verilen cevapların ortalamaları hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo-14, $p > 0.05$). (Tablo-17, $p > 0.05$). Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları tükenmişliklerini etkileyeceği düşünülebilir. Ancak yaptığımız çalışmaya katılan hemşirelerin % 81'nin çocuğunun olmaması tükenmişlik üzerinde bir farklılık yaratmadığını gösteriyor diyebiliriz. Çam'ın(1999) yaptığı çalışmada hemşirelerin çocuk sahibi olup olmama durumları sadece duygusal tükenme ölçek puanlarıyla ilişkili bulunmuştur. Durmuş ve Günay' ın (2004) yaptığı çalışmada hemşirelerin çocuk sahibi olma durumları kişilerin iş doyumlarını etkilemediğini göstermiştir. Aydın, Çimen, Kutlu , Taycan' nın (2006) yaptığı çalışmaya göre çocuk sahibi olma ile kişisel başarı ortalama puanları arasındaki ilişkilidir. Kişisel başarı ortalama puanları, çocuğu olmayanlarda olanlara göre daha düşük saptanmıştır.

Çalışan hemşirelerin saygı görme ihtiyaçları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hemşirelerin yaşları arttıkça saygı görme ihtiyaçlarının arttığı gözlemlendi (Tablo-15, $p < 0.05$). Bu durum çalışan hemşirelerin yaşlarının ve deneyimlerinin artmasıyla, yönetici ve pozisyon açısından beklenti içinde olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Uğur'un (2005) yaptığı çalışmada yaş arttıkça iş yaşam kalitesine ilişkin değerlendirmesinde olumlu yönde bir artış görülmektedir. Bu durum bizim araştırmamızı olumlu yönde desteklemektedir.

Çalışan hemşirelerin tükenmişlikleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo-15, $p > 0.05$). Hemşirelerin tükenmişliklerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermesini bekleriz. Ancak bu durum çalışmamıza katılan hemşirelerin %63 'nün 20-25 yaş arası olmasına bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülebilir. Çam'ın(1999) yaptığı çalışmada hemşirelerin yaşları arttıkça, Maslach tükenmişlik envanterinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğinin azaldığı, kişisel başarı alt ölçek puanlarının arttığı görülmüştür.

Çalışan hemşirelerin iş doyumları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo-15, $p > 0.05$). Hemşirelerin iş doyumlarının yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermesini beklerken, yaptığımız çalışmaya katılan hemşirelerin % 63' nün 20-25 yaş arası olması çalışma sonucumuzda anlamlı farklılık bulunmamasına neden olduğu düşünülebilir. Aydın ve Kutlu'nun (2001) yaptığı çalışmada 35 yaş ve üstü hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışmamızda değerlendirilen ölçeklerin hemşirelerin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görüldü (Tablo-18, $p > 0.05$). Hemşirelerin eğitim durumlarının ölçeklerdeki değerlendirmeleri etkileyeceği beklenen bir sonuçtur. Eğitim düzeyinin düşük olması hemşirelerin tükenmişlik, iş doyum ve iş yaşam kalitesi ile ilgili sorunlarını artıracığı düşünülürken, çalışmamızda hemşirelerin % 18' nin lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu olması bu değerlendirmeyi yapmamıza yeterli kaynak oluşturmamaktadır diyebiliriz. Aydın ve Kutlu'nun (2001) yaptığı çalışmada sağlık meslek lisesi mezunlarının iş doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Günüşen ve Üstün'ün (2009) yaptığı çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyinin yükseldikçe duygusal tükenmenin azaldığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin saygı görme ihtiyaçları meslekte ki çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (Tablo-19, $p < 0.05$). Meslekte ki çalışma yılları artan hemşirelerin kurumda pozisyon değişikliği, adil yaklaşım vb. hususlarda kurumlarında ki yöneticilerinden beklentilerinin artmasıyla ortaya çıkabileceği düşünülebilir.

Hemşirelerin iş doyumları meslekte ki çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo-19, $p > 0.05$). Meslekte çalışma yılı artan hemşirelerin iş doyum düzeylerinde düşme ya da azalma görülmesi beklenirken; çalışmamızda % 74' nün 0-5 yılları arasında çalışan hemşireler olmasına bağlı olarak, çalışma yılları ile iş doyum arasında anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir. Aydın ve Kutlu'nun (2001) yaptığı çalışmada 16 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır. İncir' in (1990) yaptığı çalışmada çalışanların hizmet süresi arttıkça örgüte bağlılığın ve iş doyumunu sürecinin düştüğü tespit edilmiştir.

Hemşirelerin tükenmişlikleri aynı kurumda ki çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (Tablo-20, $p < 0.05$). 6-10 yıl arası aynı kurumda çalışanların; 0-5 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görüldü. 0-5 yılları arasında çalışanların; 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görüldü. 11-15 yılları arasında çalışanların 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görüldü. Mesleğin ilk yıllarında beklentilerin fazla olduğu, idealist düşüncelerin savunulduğu, yaşama ve mesleğe bağlanmanın henüz tam anlamıyla gerçekleşmemiş olmasıyla hemşirelerin kurumlarında tükenmişliklerinin artmış olduğu söylenebilir. Ayrıca yaptığımız çalışma ile 21 yıl ve üzeri çalışanlarda tükenmişliğin azaldığının görülmesi; çalışma süresinin artması ile çalışma koşullarının kabullenilmesi, kişilerin olaylar karşısında daha olgun davranması, rutin çalışma ortamının çalışan tarafından kabullenilmesi ve beklentinin daha az olması ile hemşirenin daha az tükenmişlik duygusu içinde olduğunu göstermektedir. Çalışma yılı artan hemşirenin geçen senelerle çok fazla deneyim sahibi olması ve benzer durumlarla karşılaşma ihtimalinin artması ile kişi bir süre sonra daha az tükenmişlik yaşayacaktır diyebiliriz. Aynı şekilde Çam'ın(1999) yaptığı çalışmada hemşirelerin hizmet süreleri arttıkça, Maslach tükenmişlik envanterinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğin azaldığı, kişisel başarı alt ölçek puanlarının arttığı görülmüştür. Bu araştırma çalışmamızı doğrudan desteklemektedir. Demir'in(1999) yaptığı çalışmada ise; mesleki deneyim arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile bas etmenin kolaylaştığı, hemşirelerin mesleklerini severek yaptıklarında tükenmenin daha az yaşandığı

saptanmıştır. Aydın, Çimen, Kutlu , Taycan' nın (2006) yaptığı çalışmaya göre meslekte geçirilen süre ile kişisel başarı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kendini yetersiz ve başarısız hissetme daha çok mesleğe yeni başlayanlarda ortaya çıkmakta, deneyim kazanılması ile birlikte kişinin kendisini başarılı hissetmesinde artış görülmektedir. Günüşen ve Üstün' ün (2009) çalışmasında; çalışma yılının artmasıyla duygusal tükenmenin arttığı ve kişisel başarının azaldığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (Tablo-20, $p < 0.05$). Hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılları arttıkça iş yaşam kalitesi ihtiyaçlarının arttığı görüldü. Bu da kurumda yapılan yeniliklerin, teknolojinin getirdiği avantajların hastanelerde doğru bir şekilde kullanılabilmesi, kişilerin kendini meslek hayatlarında güvende hissetmelerini gerektirebilecek bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hemşirelerin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (Tablo-20, $p < 0.05$). Hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılları arttıkça fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının arttığı görüldü. Gelişen teknoloji ve tıbbın getirdiği yenilikler; hemşirenin çalışma ortamında kendini daha fazla güvende hissetmek istemesini ya da güvende olmaya ihtiyaç duyduğunu göstermektedir diyebiliriz.

Hemşirelerin bilgi ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (Tablo-20, $p < 0.05$). Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin bilgi ihtiyaçlarının arttığı; en fazla bilgi ihtiyacının 21 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerde görüldüğü, en az bilgi ihtiyacının ise 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerde görüldüğü saptandı. İlerleyen teknoloji, tıba dahil olan yeni bilgilerin ve yeniliklerin,; kurumda uzun süre çalışan hemşirelerin bu gelişen bilgilerden ve yeniliklerden haberdar olmak istemeleri bilgi ihtiyaçlarının olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Yaptığımız çalışmada 0-5 yılları arasında çalışan hemşirelerin bilgi ihtiyaçları, 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin bilgi ihtiyaçlarına göre daha fazladır. Bu da mesleğin ilk yıllarında deneyimin az olması ve bilgi eksikliğinin giderilmek istenmesinden kaynaklandığı düşünülebilir. Uğur'un (2005) yaptığı çalışmada kurumun desteği ile kişilerin kendilerini geliştirecek sertifika programlarına katılma durumları iş yaşam kalitesi üzerinde yapılan değerlendirmede anlamlı farklılık göstermemiştir.

Hemşirelerin estetik ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (Tablo-20, $p < 0.05$). Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin estetik ihtiyaçlarının arttığı görüldü. Aynı kurumda çalışma yılları fazla olan hemşirelerin; artan çalışma yılları ile yaşadıkları deneyimlerinin fazla olması, hemşirelerin servis sorumlularına ya da yöneticilerine yaratıcı fikirler sunabilmede söz sahibi olmak istediklerini göstermektedir diyebiliriz. Sadece 0-5 yılları arasında çalışan hemşirelerin estetik ihtiyaçları 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin estetik ihtiyaçlarına göre daha fazladır. Bu da mesleğin ilk yıllarında çalışan hemşirelerin gerek okul dönemlerini yeni bitirdiklerinden gerekse teorik bilgilerinin daha taze olması bakımından, servis sorumlularına yaratıcı fikirler sunabilme konusunda söz sahibi olmak istemeleri estetik ihtiyaçlarının fazla olduğunu göstermektedir diyebiliriz. Çalışan hemşirelerin hizmete kattıkları yenilik ve estetik ödüllendirilmelidir ya da olumlu ölçüde değerlendirilmelidir. Baysal'ın (1993) çalışmasında yaptığı katkının olumlu ölçüde değerlendirileceğini bilmek, çalışanı yeni arayışlara zihinsel çabalara yönlendirmiştir.

Hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (Tablo-20, $p < 0.05$). Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacının arttığı görüldü. Sadece 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı diğer yıllara göre anlamlı derecede düşüktür. Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin deneyimlerinin artmasıyla çalıştıkları kurumda kendilerini ispatlamak istemeleri, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının arttığını göstermektedir diyebiliriz.

“İş Yaşam Kalitesi” ile “Tükenmişlik Envanteri” arasında negatif yönlü zayıf ilişki ($r_1 = -0,281$) söz konusudur. Yani çalışan hemşirelerde tükenmişlik arttığında iş yaşam kalitelerinin de olumsuz yönde etkilenerek azaldığı görüldü (Tablo-21, $p_1 = 0,002 < 0,05$).

“İş Yaşam Kalitesi” ile “İş Doyum Ölçeği” arasında pozitif yönlü orta derecede ilişki ($r_2 = 0,627$) söz konusudur. Çalışan hemşirelerin iş doyumlarında artış söz konusu olduğunda iş yaşam kalitelerinin de olumlu yönde etkilendiği ve arttığı görüldü (Tablo-21, ($p_2 = 0,00 < 0,05$)). Tükenmişlik ve iş doyum ölçek değerlendirmelerine baktığımızda, çalışanların iş doyumlarının tükenmişliklerine göre daha fazla ve olumlu yönde iş yaşam kalitelerini etkilediğini gördük.

“Tükenmişlik Envanteri” ile “İş Doyum Ölçeği” arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki ($r_3 = -0,110$) söz konusudur. Ancak bu ilişki ($p_3 = 0,141 > 0,05$) olmasından dolayı anlamlı çıkmamıştır. Bu nedenle iki değişken arasında ilişki yoktur kararı verilir. (Tablo-21)

Araştırmada “Tükenmişlik Envanteri (TE)” ile “İş Doyum Ölçeği (İDÖ)”, “İş Yaşam Kalitesi”ni yaklaşık %36 oranında etkilemektedir. Regresyon sonuçlarına göre, bağımsız değişkenlerin katsayıları (Beta değerleri) anlamlı çıkmıştır ($p < 0,05$). “Tükenmişlik Envanteri (TE)”, İş Yaşam Kalitesi”ni negatif yönde etkilerken %30’nu açıklamaktadır. “İş Doyum Ölçeği (İDÖ)”, İş Yaşam Kalitesi”ni pozitif yönde etkilerken %66’sını açıklamaktadır. Sonuç olarak her iki değişkende iş yaşam kalitesini etkilemektedir. Bı konuyla ilgili yapılan araştırma bulunmamaktadır.

6. SONUÇ

Hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin iş yaşam kaliteleriyle ilişkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmamızda ki sonuçlar aşağıda ifade edildiği gibidir.

- Yaptığımız araştırmada tükenmişlik envanteri, iş doyum ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeğine verilen cevapların ortalamaları; %36 sı evli ve % 64 ü bekar olarak katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Araştırmada ölçek türlerine verilen cevapların ortalamaları hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Çalışan hemşirelerin saygı görme ihtiyaçları yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hemşirelerin yaşları arttıkça saygı görme ihtiyaçlarının arttığı gözlemlenmiştir.
- Çalışan hemşirelerin tükenmişlikleri yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- Çalışmamızda değerlendirilen ölçeklerin hemşirelerin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.
- Hemşirelerin saygı görme ihtiyaçları meslekte ki çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- Hemşirelerin tükenmişlikleri aynı kurumda ki çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. 6-10 yıl arası aynı kurumda çalışanların; 0-5 yıl, 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. 0-5 yılları arasında çalışanların; 11-15 yıl, 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. 11-15 yılları arasında çalışanların 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

- Hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılları arttıkça iş yaşam kalitesi ihtiyaçlarının arttığı görülmüştür.
- Hemşirelerin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılları arttıkça fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının arttığı görülmüştür.
- Hemşirelerin bilgi ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin bilgi ihtiyaçlarının arttığı; en fazla bilgi ihtiyacının 21 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerde görüldüğü, en az bilgi ihtiyacının ise 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerde görüldüğü saptanmıştır. Yaptığımız çalışmada 0-5 yılları arasında çalışan hemşirelerin bilgi ihtiyaçları, 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin bilgi ihtiyaçlarına göre daha fazladır.
- Hemşirelerin estetik ihtiyaçları aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin estetik ihtiyaçlarının arttığı görülmüştür. Sadece 0-5 yılları arasında çalışan hemşirelerin estetik ihtiyaçları 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin estetik ihtiyaçlarına göre daha fazladır.
- Hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı aynı kurumda çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Aynı kurumda çalışma yılları artan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacının arttığı görülmüştür. Sadece 6-10 yılları arasında çalışan hemşirelerin kendini gerçekleştirme ihtiyacı diğer yıllara göre anlamlı derecede düşüktür.
- “İş Yaşam Kalitesi” ile “Tükenmişlik Envanteri” arasında negatif yönlü zayıf ilişki ($r_1 = -0,281$) söz konusudur. Yani çalışan hemşirelerde tükenmişlik arttığında iş yaşam kalitelerinin de olumsuz yönde etkilenecek azaldığı görülmektedir.
- “İş Yaşam Kalitesi” ile “İş Doyum Ölçeği” arasında pozitif yönlü orta derecede ilişki ($r_2 = 0,627$) söz konusudur. Çalışan hemşirelerin iş doyumlarında artış söz konusu olduğunda iş yaşam kalitelerinin de olumlu yönde etkilendiği ve arttığı görülmektedir.

Tükenmişlik ve iş doyum ölçek değerlendirmelerine baktığımızda, çalışanların iş doyumlarının tükenmişliklerine göre daha fazla ve olumlu yönde iş yaşam kalitelerini etkilediğini görebiliriz.

- “Tükenmişlik Envanteri” ile “İş Doyum Ölçeği” arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki ($r_3 = -0,110$) söz konusudur. Ancak bu ilişki ($p_3 = 0,141 > 0,05$) olmasından dolayı anlamlı çıkmamıştır. Bu nedenle iki değişken arasında ilişki yoktur kararı verilir.
- Araştırmada “Tükenmişlik Envanteri”, İş Yaşam Kalitesi”ni negatif yönde etkilerken %30’nu açıklamaktadır. “İş Doyum Ölçeği”, İş Yaşam Kalitesi”ni pozitif yönde etkilerken %66’sını açıklamaktadır. Sonuç olarak her iki değişkende iş yaşam kalitesini etkilemektedir.

7. ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına göre şu önerilerde bulunulabilir;

- ✓ Yaşları ve kurumda ki çalışma yılları artan hemşirelerin servis sorumlu hemşiresi ya da yönetici hemşireleri tarafından deneyimleri göz önünde tutularak, hizmete kattıkları yenilik ve estetik ödüllendirilmeli, olumlu ölçüde değerlendirilmeli ve kendilerine meslekte ki önemliliklerinin hissettirilmesi gerekmektedir.
- ✓ Hemşirelerin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları, bilgi ihtiyaçları son gelişen teknoloji ile giderilmeli böylece hemşirelerin çalışma ortamında kendilerini güvende hissetmeleri sağlanmalıdır.
- ✓ Yöneticiler tarafından; kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişliklerini azaltabilecekleri, iş doyumlarını arttırabilecekleri çözümler üzerinde durulmasının önemli olduğu dikkate alınmalıdır.
- ✓ Çalışan hemşirelerin iş yaşamı kalitelerini geliştirecek bir iş çevresi oluşturulmalı, oluşturulan iş çevresinde hemşirelerin iş yaşam kalitelerini etkileyen tükenmişlik ve iş doyumlarına özen gösterilmesi gerekliliği üzerinde durulmalıdır.

8. EKLER

EK 1

ANKET FORMU

Bu çalışma Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalında "Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi" konulu yüksek lisans tezi için yapılmaktadır. Bu anket formunda bazı tanıtıcı özelliklerinizi içeren sorular bulunmaktadır. Bu sorulardaki size uygun seçeneği karşısındaki () içine (X) işareti koyarak cevaplayınız.

İlginizden ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz

1) Yaşınız

() a)20–25 () b)26–31 () c)32–37 () d)38–43 () e)44-üstü

2)Medeni Durumunuz

() a) Evli () b) Bekâr

3) Çocuğunuz var mı?

() a) Evet () Hayır

4) Eğitim Durumunuz

() a) Sağlık Meslek Lisesi () b)Ön Lisans
() c) Lisans () d)Yüksek lisans ve Doktora

5) Kaç Yıldır Bu Meslekte Çalışıyorsunuz?

() a) 0–5 yıl () b)6–10 yıl () c)11–15 yıl () d) 16–20 yıl () e)21 yıl ve üzeri

6) Çalıştığı Kurum

() a)Üniversite Hastanesi () b)Özel Hastane () e) Devlet Hastanesi

7) Kaç Yıldır Aynı Kurumda Çalışıyorsunuz?

() a)0-5yıl () b)6–10 yıl () c)11–15 yıl ()d)16-20yıl () e)21 yıl ve üzeri

EK 2**MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ**

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen 'düyğü' ve ' durumları'yaşayıp 'yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını aşağıdaki tabloya bakarak her cümle için en uygun rakamı yazmanız gerekmektedir.

Duygulan Yaşama Sıklığı Ve Sayısı				
0	1	2	3	4
Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
	Hangi Sıklıkta			
1		İşimden soğudumu hissediyorum.		
2		İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.		
3		Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı		
4		İşim gereği karşılaştım insanların ne hissettiğini hemen anlarım		
5		İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi		
6		Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok		
7		İşim gereği insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını		
8		Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum		
9		Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda		
10		Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.		
11		Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.		
12		Çok şeyler yapabilecek güçteyim.		
13		işimin beni kısıtladığını hissediyorum.		
14		İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.		
15		İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.		
16		Doğrudan doğruya insanlarla ile çalışmak bende çok fazla stres		
17		İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava		
18		İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış		
19		Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.		
20		Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.		
21		işimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.		
22		İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.		

EK 3**MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen, duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık sayısını aşağıdaki tabloya bakarak her cümle için en uygun rakamı yazmanız gerekmektedir.

Duyguları Yaşama Sıklığı Ve Sayısı				
1	2	3	4	5
İşimden hiç hoşnut değilim	İşimden hoşnut değilim	İşimle ilgili kararsızım	İşimden hoşnudum	İşimden çok hoşnudum
	Hangi Sıklıkta			
1		Beni her zaman meşgul etmesi bakımından		
2		Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından		
3		Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
4		Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından		
5		Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından		
6		Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından		
7		Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından		
8		Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından		
9		Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından		
10		Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından		
11		Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması 1 bakımından		
12		İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından		
13		Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından		
14		İş içinde terfi olanağımın olması bakımından		
15		Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından		
16		Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından		
17		Çalışma şartları bakımından		
18		Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından		
19		Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından		
20		Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden		

EK 4**İŞ YAŞAM KALİTESİ ANKETİ**

Aşağıda yer alan her ifade için beş seçenek verilmiştir. Çalıştığınız hastaneyi düşünerek kendinize yakın bulduğunuz seçeneği işaretleyiniz-. Anketiniz ancak tüm sorulara cevap verdiğiniz takdirde değerlendirmeye alınacaktır. Bu nedenle tüm sorulara eksiksiz cevaplamanız gerekmektedir.

5= Tamamen katılıyorum 4= Oldukça katılıyorum 3= Katılıyorum
2= Biraz katılıyorum 1= Katılmıyorum

FİZYOLOJİK VE GÜVENLİK İHTİYAÇLARI	Tamamen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum
1. Bu hastanede güvenli ve sağlıklı bir ortamda alıştığımı düşünüyorum.	5	4	3	2	1
2. Hastanemizde hasta bakımında ihtiyaç duyduğum her malzemeye ulaşmam	5	4	3	2	1
3. Aldığım maaşı yaptığım iş için yeterli görmüyorum.	5	4	3	2	1
4. Hastanemizdeki yazılı ve sözlü talimatlar yapacağımız işleri düzenlemek için yeterlidir.	5	4	3	2	1
5. Hastanemizde kimin ne iş yapacağı görev tanımlarıyla açıkça belirlenmiştir.	5	4	3	2	1
SOSYAL İHTİYAÇLAR VE AİT OLMA	Tamamen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum
6. Hastanemizde yüksek kalitede bakım için ekip çalışması desteklenir.	5	4	3	2	1
7. Çalışma arkadaşlarımla her zaman dayanışma içerisindeyizdir	5	4	3	2	1
8. Hasta- hemşire ilişkilerinde hastanemizi örnek gösterebilirim.	5	4	3	2	1
9. Bu hastanede hepimiz aynı dili konuşuyoruz.	5	4	3		1
10. Servis sorumlum çalışma çizelgelerini hazırlarken beklentilerimi göz önüne alır.	5	4	3	2	1
11. Hastanemizdeki yöneticiler çalışanlarına karşı daima adaletlidir.	5	4	3	2	1
12. Hastanemizdeki yöneticiler iş dışı yaşantımıza duyarlı davranırlar.	5	4	3	2	1
13. Bakım hizmetlerinin planlanmasında söz sahibiyim	5	4	3	2	1
14. Hastanemizde bizi ilgilendiren kararları biz veririz	5	4	3	2	1
SAYGI GÖRME İHTİYACI	Tamamen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum

15. Performansımız hakkında düzenli olarak geri bildirim alırız.	5	4	3	2	1
16. Bazen çok iyi işler yapsam da kimsenin fark etmediğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
17. Hasta bakımıyla ilgili rahatlıkla inisiyatif kullanabilirim	5	4	3	2	1
18. Hastanemizde herkes çalıştığı alanda bir uzman olarak görülür	5	4	3	2	1
19. İşimi iyi yapmak için ihtiyaç duyduğum kayıtlara rahatlıkla ulaşabilirim	5	4	3	2	1
BİLGİ İHTİYACI	Tamamen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum
20. Hastanemizin hizmet içi eğitimleri sayesinde mesleğimde gelişme sağladığıma inanıyorum	5	4	3	2	1
21. Hastanemizde hemşirelerin becerilerini geliştirmeye yönelik sürekli yatırım yapıldığını	5	4	3	2	1
22. Hastanemiz mesleğimizle ilgili gelişmeleri izlememizi destekler.	5	4	3	2	1
ESTETİK İHTİYAÇLAR	Tamamen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum
23. Bu hastanedeki işim yaratıcılığımı kullanmama izin verir.	5	4	3	2	1
24. Bu hastane benim yaratıcı, sanatsal ve estetik yönümü geliştirmeme yardımcı olur.	5	4	3	2	1
25. Servis sorumlum yaratıcı fikirlerimi açıklamam konusunda beni destekler.	5	4	3	2	1
KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME İHTİYACI	Tamamen Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılmıyorum
26. Bu hastanenin benim tüm potansiyelimi fark etmeme yardımcı olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
27. Bu hastane çalışanlarına profesyonel olarak yapabileceklerinin en iyisini gerçekleştirme imkânı sağlar	5	4	3	2	1
28. Servis sorumlum kim olduğumu ve bir profesyonel olarak nereye gelmek istediğimi önemser	5	4	3	2	1
29. İş arayan bir kişiye bu hastanede çalışmasını içtenlikle tavsiye edebilirim.	5	4	3	2	1
30. İşim, çalıştığım servisle ilgili savunmaktan heyecan duyabileceğim kararlar almamı destekler	5	4	3	2	1
31. İşimin gerektirdiği tüm hemşirelik becerileri bende var.	5	4	3	2	1



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-
KONU:

08.10.2009

DELTA HOSPİTAL
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sibel ÖCAL UZUNKAYA'nın Prof.Dr. Birsen YÜRÜGEN danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "*Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi*" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Uygundur

TÜLAY ÖZDEMİR
Başhemşire

T. Özdemir



Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

Ek(1):Anket Formu



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-03
KONU:

08/01/2009

MEDICALPARK HASTANESİ
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sibel ÖCAL UZUNKAYA'nın Prof.Dr. Birsen YÜRÜGEN danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "*Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi*" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Uygundur.

ÖZEL MEDICALPARK
GÖZTEPE HASTANESİ
Uzm. Gamze TENİLİ
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdürü V.

Ek(1):Anket Formu

Büyükdere Cad. No: 101 Mecidiyeköy – İstanbul
Tel: (0212) 275 20 20- 444 25 42
e-mail : info@halic.edu.tr İnternet: www.halic.edu.tr

9. KAYNAKLAR

1. Acuner, A., Aksu, G., Tabak, R.S.: Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği), Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 2002,Cilt 55, Sayı, 4.
2. Akdoğan, E.: Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002.
3. Aksayan, S.: Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemsirelerin İş Tatmini Etkenlerinin İrdelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, , İstanbul, 1990.
4. Aslan, D., Erol, Ş., Güdük, M., Özvarış, Ş., Uğur, Z., Yağcıbulut, Ö.: Ankara'da Bir Tıp Fakültesi'nde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu, cilt 14, sayı 8 , 2005.
5. Aslan, Z., Usal, A.: Davranış Bilimleri Sosyal Psikoloji, Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1995.
6. Ataman, G.: İşletme Yönetimi , İstanbul, Türkmen Kitabevi, 2002.
7. Ateşçi, K., Karadağ, F., Karagöz, N.: Denizli İlinde Çalışan Hemşirelerin Tükenme Düzeyi, Nöropsikiyatri Arşivi,38,2001
8. Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2007.
9. Aydın, M.: Çağdaş Eğitim Denetimi , Hatipoğlu Basımevi, Ankara, 2000.

10. Aydın N., Çimen S., Kutlu L., Taycan O.: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon Ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi, Anadolu Psikiyatri Dergisi, İstanbul, 2006, Cilt 7.
11. Aydın R., Kutlu Y.: Hemşirelerde İş Doyumu Ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler Ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişkisini Belirleme, C.Ü.Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 5(2), 2001
12. Barutçu E.: Serinkan C.: Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olan Tükenmişlik Sendromu Ve Denizli’ de Yapılan Bir Araştırma , Ege Akademik Bakış, 2008, Cilt 8, Sayı 2.
13. Barutçu, E., Serinkan, C.: Şirket Yöneticilerinin Motivasyon Ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs, Erzurum, Atatürk Üniversitesi İİBF Yayını, 222. 2006.
14. Barutçugil, İ.: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004.
15. Başaran, İ. E.: Örgütsel Davranış, Ankara, Feryal Matbaası, 2000.
16. Başer, M., Bayat, M., Taşcı S, : Tükenmişlik Üzerine Bir Değerlendirilmesi, Ege Üniversitesi H.Y.O. Dergisi 9,1998.
17. Baysal C.: Çalışma Yaşamında İnsan, Avcıol Basım-Yayın, İstanbul, 1993.
18. Baysal, C., Tekarslan, E.: Davranış Bilimleri, 4.Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 2004.
19. Bilgiç, R.: The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers, Journal of Psychology, 132/5, 1998.

20. Bingöl, D.: Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Ankara Üniversitesi Basımevi, Erzurum, 1990.
21. Bozkurt, T., Tülay, T.: Çalışanların Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile ilgili İş Tatminleri ve Kültürel Sayıtlıları Arasındaki İlişkiler, Öneri Dergisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, Cilt.2, Sayı.12, İstanbul, 1999.
22. Budak, G. : İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol, Organizasyon Yapısı – Birey – İş Doyumunu Uyumu, İzmir, İzmir Ticaret Odası Yayını, 1999.
23. Ceylan, A.: Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu, Gyte Yayını, Gebze, Aralık, 1998.
24. Cimete, G.: Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi: Türk Hemşireler Dergisi, 46(4) 1996.
25. Cumbey, DA., Alexander JW.: The relationship of job satisfaction with organizational variables in public health nursing JONA, Sayı.28, 1998.
26. Çakır, Ö.: İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.
27. Çam O.: Tükenmişlik Üzerine Yapılmış Bir Değerlendirme ,Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 14, 1999.
28. Çarıkçı, H.İ., Oksay, A.: Sağlık Sektörü Çalışanlarında Bilinçli Meslek Tercihi İş Tatmini İlişkisi, Sağlık ve Hastane Yönetimi 2, Ulusal Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara, 2005.
29. Çetinkanat, C.: Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara, Anı Yayıncılık, 2000.

30. Demir A.: Hemşirelerin Tükenmişlik (Burnout) Düzeyleri Ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi,Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 6. 1999.
31. Dil M.: İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmenin İş Doyumu Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2005.
32. Doğan S, Güler H, Koçak E.: Hemşirelerin Öfke Davranışlarına Tepkileri ve Kendi Öfke Düzeylerinin Belirlenmesi, C.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 1993.
33. Duffy, M.K., Ganster, D.C., Shaw, J.D.: Positive Affectivity and Negative Outcomes: The Role of Tenure and Job Satisfaction, Journal of Applied Psychology, 83-6, 1998.
34. Durmuş G., Günay O.: Hemşirelerde İş Doyumunu Ve Anksiyeteyi Etkileyen Faktörler, Kayseri, 2004.
35. Ebeling, J.S., King, M.: Hierarchical "Position In The Work Organization And Job Satisfaction: A Failure To Replicate, Human Relations, 34-7, 1998.
36. Erdoğan, İ.: Çağdaş Eğitim Sistemleri, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
37. Erdoğan, İ.: İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, 1.Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 1996.
38. Erdoğan, İ.: Örgütsel Davranış, İstanbul, 1996.
39. Eren, E.: Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 7.Baskı, Beta Basım -Yayım - Dağıtım A.Ş., No.402, İstanbul, 2001.

40. Erdem, N., Ergüney, S., Sivrikaya, S., Tan, M.: Hemşirelerin Karşılaştıkları Mesleki Riskler, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 2001.
41. Eren, E.: Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, 1998.
42. Erigüç, G., Yıldırım, Y.: Değer Algı uyumsuzluğu Modeline Göre Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu ve Görevden Ayrılma İle İlgili Düşünceleri, Amme İdaresi Dergisi, 34 (4), 2001.
43. Erkal, M.: “Sosyoloji”, Toplum Bilimi, Der Yayınları, İstanbul, 2000.
44. Eroğlu, F.: “Davranış Bilimleri”, 4.Baskı, Beta Basım Yayım-Dağıtım A.Ş., İstanbul, 1998.
45. Erol, E.: “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,” Genişletilmiş 6.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2000, s.230.
46. Erol, V.: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1998.
47. Gülseren, Ş., Karaduman, E., Kültür, S.: Hemşirelik Ve Teknisyenlerde Tükenmişlik Sendromu ve Depresyon Belirli Düzeyi, Kriz, 9(1), 2000.
48. Günbayı, İ.: Örgütlerde İş Doyumu ve Güdümleme, Özen Yayıncılık, Ankara, 2000.
49. Günüşen N., Üstün B.: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi Ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2009.

50. Haran, S., Ölmez, Ş., Özüven, H.D, Sayıl, I.: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Ve Ankara Numune Hastanesinde Çalışan Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyi, Kriz. 9(1), 2000.
51. Hogan R.L,McKnight M.A. (): Exploring Burnout Among University Online Instructors: An Initial Investigation, The Internet and Higher Education 117-124,2007.
52. Işıksan, V.: Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü, İş Doyumu, Verimlilik Dergisi, Cilt.25, Sayı.1, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) Yayını, Ankara, 1996.
53. Izgar, H.: Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik, Nobel Yayınları, Ankara, 2001.
54. İncir, G.: Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) Yayınları, No.401, Ankara, 1990.
- 55 . Kalaycı, Ş: SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 4. Baskı, 2009.
56. Kalliath, T., Morris, R.: Job Satisfaction Among Nurses, JONA, Sayı.32, 2002
57. Korman, A., Organizational Behavior, Prentice Hall Inc, New Jersey, 1992, s.163
58. Life Satisfaction: “The State Of Knowledge And Implications For Government”, 2000.
59. Odette Willis Rn, Mn, Mba, NURS and HSCI 436 – Section 001 Leadership and Management of Healthcare, George Mason University College of Health and Human Services, 2006.
60. Özgüven, İ.E.: Endüstri Psikolojisi, Pegem Yayınları, Ankara, 2003.

61. Öztuna, B: ISO 9001:2000 Kalite yönetim sisteminin iş yaşamı kalitesine katkısı: bir araştırma, yüksek lisans tezi, İzmir, 2007.
62. Peker, Ö.: Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Yayınları, No.258, Ankara, 1995.
63. Sammut, R.G.: “Psychiatric Nurses”, Satisfaction The Effects of Closure of a Hospital, Journal of Advanced Nursing, Sayı.26, 1997.
64. Sapancalı, F.: Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) Yayınları, Cilt.22, Sayı.4, Ankara, 1993.
65. Schultz, D.P., Schultz, S.E.: Psychology And Industry Today, Mac Millan Publishing Company, New York, 1990.
66. Serper, Ö: Uygulamalı İstatistik-2, 4. Baskı, Kasım-2000,
67. Spector, P.E.: “Job Satisfaction”, Application, Assessment, Cause and Consequences, SAGE Publications, California, 1997.
68. Şanlı S. : Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2006.
69. Telman, N., Ünsal, P.: Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları, İstanbul, 2004.
70. Tüz, M.: Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım, Bursa, 2005.

71. Ulusoy, A.: Kamu Hizmeti Anlayışında Yeni Yönelimler: Avrupa Yapılanmasının Kamu Hizmeti Teorisine Etkileri, Amme İdaresi Dergisi, Cilt.31, Sayı.2, 1998.
72. Uğur E.: Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2005.
73. Yıldırım, B.: Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna ve Meslek Ahlakına Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
74. Yıldız, N.: Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
75. Yüksel, İ.: Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.3, Sayı.1, Kocaeli, 2002.
76. Yüksel, Ö.: İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Volkan Matbaacılık, 1997.

10. ÖZGEÇMİŞ

Sibel Öcal Uzunkaya; 10 Ekim 1983' de İstanbul' da doğmuştur. İlk, orta ve lise öğretimini İstanbul' da tamamlamıştır. 2005 yılında Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hemşirelik Yüksek Okulu' ndan mezun olmuştur. Sırasıyla; GATA Haydarpaşa Eğitim Araştırma Hastanesi kalp damar cerrahisi ve nöroloji yoğun bakımda (2005- 2006), Sivas Askeri Hastanesi çocuk kliniğinde (2006-2007) çalışmıştır. 2007 'de Kasımpaşa Asker Hastanesi anestezi ve reanimasyon sevisinde çalışmaya başlamış ve halen burada çalışmaktadır. Çalışma süresi boyunca GATA Haydarpaşa Eğitim Araştırma Hastanesi'nde düzenlenen üreme sağlığı ve ilk yardım kursuna, Kasımpaşa Asker Hastanesi' nde düzenlenen acil ve ilk yardım kursuna, Bağcılar Eğitim Araştırma Hastanesi ve Samatya Eğitim Araştırma Hastanesi 'nde düzenlenen yoğun bakım sertifika kursuna katılmıştır. 2007 yılında Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Bilim Dalına Yüksek Lisans Öğrencisi olarak kabul edilmiştir. İyi düzeyde İngilizce bilmektedir.