

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

**HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU**  
**(PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ)**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:  
**Zehra EMİRDAĞ**

**İSTANBUL, 2016**

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

**HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU**  
**(PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ)**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

**Zehra EMİRDAĞ**

Öğrenci No:

110746192

**Danışman:**

Yrd. Doç. Dr. Ali SAYGILI

İSTANBUL, 2016

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Hemşirelerde İş Doyumu (Pamukkale Üniversitesi Hastanesi Örneği)” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun bir şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 12.03.2016

Zehra EMİRDAĞ

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

12.03.2016

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 110746192 numaralı **Zehra EMİRDAĞ**'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Hemşirelerde İş Doyumu (Pamukkale Üniversitesi Hastanesi Örneği)*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 23.02.2016 tarih ve 2016/08 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~kararı~~/oybirliği ile *Kabul/Kabul Kararı* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

  
YRD. DOÇ. DR. ALİ SAYGILI  
(Beykent Üniversitesi)

  
ÜYE  
PROF.DR. TİĞİNÇE OKTAR  
(Marmara Üniversitesi)

  
ÜYE  
PROF. DR. MEHMET FİKRET GEZGİN  
(Beykent Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Zehra EMİRDAĞ  
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ali Saygılı  
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans / 2016  
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumu Yönetimi  
Anahtar Kelimeler : İş Doyumu, Hemşire, Hemşirelerde İş Doyumu

## ÖZ

### HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU (PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ ÖRNEĞİ) Zehra EMİRDAĞ

Bu araştırma, hemşirelerin iş doyumlarının ne düzeyde olduğu ve demografik özellikleri açısından iş doyum düzeylerinde farklılaşmaların olup olmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu ve Spector'un (Job Satisfaction Survey-JSS) iş doyum ölçeğinden oluşan anket formu 01.09.2013-01.12.2013 tarihleri arasında Pamukkale Üniversitesinde görev yapan 206 hemşireye uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 21.0 istatistik paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Verilerin analizinde ortalama standart sapma, yüzde ve frekans analizlerinin yanında, t testi, tek yönlü anova ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda; hemşirelerin işlerinden orta düzeyde doyum sağladıkları, en yüksek doyum kurum içi iletişim boyutundan, en düşük doyum ise ücret boyutundan sağladıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin demografik özelliklerinden cinsiyetlerine, yaşlarına ve bulundukları yerdeki çalışma sürelerine göre iş doyumlarında farklılaşmaların olmadığı, medeni durumlarına, mesleki deneyimlerine ve çalışma şekillerine göre iş doyumlarında farklılaşmaların olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Name and Surname :Zehra EMİRDAĞ  
Supervisor :Assist.Prof. Ali Saygılı  
Degree and Date : Master / 2016  
Major : Hospital and Health Care Management  
Key Words : Job Satisfaction, Nurse, Job Satisfaction Among Nurses

## **ABSTRACT**

### **NURSES' JOB SATISFACTION (PAMUKKALE UNIVERSITY HOSPITAL CASE)**

**Zehra EMİRDAĞ**

This research is at what level of job satisfaction of nurses and demographic characteristics in terms of the variations in the levels of job satisfaction were conducted to investigate whether. Purpose of personal information form and Spector (Job Satisfaction Survey -JSS), job satisfaction questionnaire consisting of scales between 206 nurses working in Pamukkale University has been applied.

Survey data obtained from the SPSS 21.0 statistical software package has been solved through. The average standard deviation of the data analysis, and so in addition to frequency analysis, t test, one-way ANOVA and Pearson correlation analysis has been utilized.

Of the research; A moderate level of job satisfaction of nurses jobs, the highest satisfaction from the size of internal communication, they provide the lowest satisfaction was determined from the size of the fee. Nurse demographic characteristics of gender, age and where they work in time according to job satisfaction in the variances is not, marital status, professional experience and work according to their job satisfaction differentials in the conclusion that was reached.

## İÇİNDEKİLER

|                        | Sayfa No. |
|------------------------|-----------|
| ÖZ.....                | i         |
| ABSTRACT.....          | ii        |
| TABLolar LİSTESİ ..... | vi        |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....  | ix        |
| KISALTMALAR .....      | x         |
| GİRİŞ.....             | 1         |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ DOYUMU KAVRAMI VE HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| 1.İŞ DOYUMUNUN TANIMI.....                          | 4  |
| 2.İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ .....                          | 6  |
| 2.1.Birey Açısından İş Doyumunun Önemi.....         | 7  |
| 2.2.Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi .....        | 8  |
| 2.3.Yönetici Açısından İş Doyumunun Önemi.....      | 8  |
| 3.İŞ DOYUMUNUN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ .....    | 9  |
| 3.1. İş Doyumu ve Moral.....                        | 9  |
| 3.2.İş Doyumu ve İş Tutumları .....                 | 10 |
| 3.3.İş Doyumu ve İş Başarısı (Performans) .....     | 10 |
| 4.HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER..... | 11 |
| 4.1.İçsel Faktörler .....                           | 11 |
| 4.1.1.Cinsiyet .....                                | 11 |
| 4.1.2.Medeni Durum .....                            | 12 |
| 4.1.3.Yaş ve Hizmet Süresi.....                     | 13 |
| 4.1.4.Meslek ve Eğitim Süresi .....                 | 13 |
| 4.1.5.Kişilik.....                                  | 14 |
| 4.1.6.Sosyo-Kültürel Çevre .....                    | 15 |
| 4.1.7.Zeka ve Yetenek .....                         | 15 |
| 4.2. Dışsal Faktörler .....                         | 16 |

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| 4.2.1.Mesleki Statü .....                  | 16 |
| 4.2.2.Ödüllendirme ve Ücret Düzeyi .....   | 17 |
| 4.2.3.Özendirme.....                       | 17 |
| 4.2.4.Birlikte Çalışılan İş Görenler ..... | 18 |
| 4.2.5.Ast-Üst İlişkileri .....             | 19 |
| 4.2.6.İlerleme İmkânları (Terfi) .....     | 19 |
| 4.2.7.Kararlara Katılma .....              | 20 |
| 4.2.8.İletişim .....                       | 20 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### HEMŞİRELİK HİZMETLERİ VE HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU ÜZERİNE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

|                                                                                                    |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.DÜNYADA HEMŞİRELİK HİZMETLERİ.....</b>                                                        | <b>22</b> |
| 1.1.Yeni ve Yakın Çağda Hemşireliğin Gelişimini Etkileyen Ülkelerde<br>Hemşireliğin Gelişimi ..... | 23        |
| 1.2.Profesyonel Hemşirelikte Bazı Önemli Olayların Kronolojisi .....                               | 24        |
| 1.3.Türkiye’de Hemşirelik Hizmetleri.....                                                          | 25        |
| 1.4.Türkiye’de Hemşireliğin Mesleki ve Sosyal Statüsü.....                                         | 30        |
| <b>2.KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR .....</b>                                               | <b>32</b> |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.HASTANENİN FİZİKİ DOKUSU VE İNSAN KAYNAKLARI.....</b> | <b>35</b> |
| 1.1. Hastanenin Fiziki Dokusu.....                         | 35        |
| 1.2.Hastanenin İnsan Kaynakları.....                       | 36        |
| <b>2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....</b>                        | <b>36</b> |
| 2.1.Araştırmanın Modeli.....                               | 36        |
| 2.2.Evren ve Örneklem .....                                | 36        |
| 2.3.Verİ Toplama Araçları .....                            | 37        |

|                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.4.Verilerin İstatistiksel Analizi .....                                                                   | 39  |
| <b>3.ARAŞTIRMANIN BULGULARI.</b> .....                                                                      | 39  |
| 3.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı .....                                             | 40  |
| 3.2.Katılımcıların İş Doyum Ölçeği Sorularına Verdiği Cevapların Dağılımı. .                                | 44  |
| 3.3.Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları .....                                                 | 74  |
| 3.4.Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre<br>Ortalamaları.....                 | 76  |
| 3.5.Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon<br>Analizi ile İncelenmesi ..... | 88  |
| <b>SONUÇ</b> .....                                                                                          | 95  |
| <b>KAYNAKÇA</b> .....                                                                                       | 99  |
| <b>EK: İş Doyum Anketi (JSS- İş Doyum Ölçeği)</b> .....                                                     | 105 |
| <b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....                                                                                       | 107 |

## TABLÖLAR LİSTESİ

| Tablo No                                                                                                                                           | Sayfa No. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Tablo 1. Hemşirelik Eğitiminin Kronolojik Dönemleri .....                                                                                          | 26        |
| Tablo 2. Spector İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan Soruların Konulara Göre Dağılımı..                                                                   | 38        |
| Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı .....                                                                                                    | 40        |
| Tablo 4. Katılımcıların Yaş Dağılımı .....                                                                                                         | 40        |
| Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı .....                                                                                        | 41        |
| Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı .....                                                                                     | 41        |
| Tablo 7. Katılımcıların Mesleki Deneyimine Göre Dağılımı .....                                                                                     | 42        |
| Tablo 8. Katılımcıların Bulunduğu Yerdeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....                                                                      | 43        |
| Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Şekillerine Göre Dağılımı .....                                                                                    | 43        |
| Tablo 10. Katılımcıların “Yaptığım İş Karşılığında Adil Bir Ücret Aldığımı<br>Düşünüyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....         | 44        |
| Tablo 11. Katılımcıların “İşimde Yükselme Şansım Çok Düşüktür” İfadesine Verdiği<br>Cevaplara Göre Dağılımı .....                                  | 45        |
| Tablo 12. Katılımcıların “Yöneticim Yaptığı İşte Oldukça Yeterlidir” İfadesine Verdiği<br>Cevaplara Göre Dağılımı .....                            | 46        |
| Tablo 13. Katılımcıların “İşimin Karşılığında Bana Sağlanan Hak ve Ödeneklerden<br>Memnun Değilim” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı ..... | 47        |
| Tablo 14. Katılımcıların “İşimi İyi Yaptığım Zaman Takdir Edilmekteyim” İfadesine<br>Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                         | 48        |
| Tablo 15. Katılımcıların “İşyerimdeki Kurallar İş Hakkıyla Yapmamı<br>Zorlaştırmaktadır” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....           | 49        |
| Tablo 16. Katılımcıların “Birlikte Çalıştığım İnsanları Seviyorum” İfadesine Verdiği<br>Cevaplara Göre Dağılımı .....                              | 49        |
| Tablo 17. Katılımcıların “Bazen Yaptığım İşin Çok Anlamsız Olduğunu Hissediyorum”<br>İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....               | 50        |
| Tablo 18. Katılımcıların “İşyerimdeki İletişimin İyi Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine<br>Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                      | 51        |
| Tablo 19. Katılımcıların “İşyerimde Ücret Artışları Az Oluyor” İfadesine Verdiği<br>Cevaplara Göre Dağılımı .....                                  | 52        |

|                                                                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 20. Katılımcıların “İşini İyi Yapana Adil Bir Şekilde Yükselme Şansı Veriliyor” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                  | 53 |
| Tablo 21. Katılımcıların “Yöneticim Bana Karşı Adil Değildir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                                          | 54 |
| Tablo 22. Katılımcıların “İşyerimde Verilen Hak Ve Ödenekler Diğer Pek Çok İşletmeden Kadar İyidir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                   | 54 |
| Tablo 23. Katılımcıların “Yaptığım İşten Hoşnut Olmadığımı Düşünüyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                                               | 55 |
| Tablo 24. Katılımcıların “İyi Bir İş Yapmak İçin Harcadığım Çabalar Nadiren Formalite İşler Tarafından Engellenir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....     | 56 |
| Tablo 25. Katılımcıların “Birlikte Çalıştığım İnsanların Yetersiz Olmasından Dolayı İşimde Daha Çok Çalışmak Zorundayım” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .. | 57 |
| Tablo 26. Katılımcıların “İşyerimde Yaptığım İşlerden Hoşlanıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                                    | 58 |
| Tablo 27. Katılımcıların “Bu İşyerinin Hedefleri Bana Açık Ve Belirgin Gelmiyor” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                       | 59 |
| Tablo 28. Katılımcıların “Bana Verdikleri Ücreti Düşündüğümde Takdir Görmediğimi Hissediyorum ” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                        | 60 |
| Tablo 29. Katılımcıların “Bu İşyerindeki İnsanlar Diğer İşyerlerindeki Kadar Hızlı Yükselmektedirler” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                  | 60 |
| Tablo 30. Katılımcıların “Yöneticim, Çalışanlarının Hislerine Çok Az İlgi Gösterir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                    | 61 |
| Tablo 31. Katılımcıların “İşyerinde Aldığımız Hak Ve Ödenekler Adildir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                                               | 62 |
| Tablo 32. Katılımcıların “Bu İşyerinde Çalışanlar Çok Az Ödüllendiriyorlar” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                                           | 63 |
| Tablo 33. Katılımcıların “İşyerinde Yapmam Gereken Çok İş Var” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                                         | 64 |
| Tablo 34. Katılımcıların “İş Arkadaşlarımdan Hoşlanıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                                             | 65 |
| Tablo 35. Katılımcıların “Çoğu Zaman Bu İşyerinde Neler Olduğunu Bilmediğimi Hissediyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                            | 66 |

|                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 36. Katılımcıların “Yaptığım İşten Gurur Duyuyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                         | 67 |
| Tablo 37. Katılımcıların “Ücretimdeki Artışlardan Memnunum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                                       | 67 |
| Tablo 38. Katılımcıların “İşyerinde Almamız Gerekip De Almadığımız Ek Ödenekler Ve Haklar Var” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....   | 68 |
| Tablo 39. Katılımcıların “Yöneticimi Seviyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                                                  | 69 |
| Tablo 40. Katılımcıların “Bu İşyerinde Çok Fazla Yazışma Ve Benzeri İşlerle Uğraşmak Zorundayım” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı ..... | 70 |
| Tablo 41. Katılımcıların “Çabalarımın Gerekliği Kadar Ödüllendirildiğini Sanmıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....             | 71 |
| Tablo 42. Katılımcıların “Yükselmek İçin Yeterli Şansa Sahip Olduğumu Düşünüyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                | 71 |
| Tablo 43. Katılımcıların “İşyerimde Çok Fazla Çekişme Ve Kavga Var” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                              | 72 |
| Tablo 44. Katılımcıların “İşimden Hoşlanıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı .....                                                  | 73 |
| Tablo 45. Katılımcıların “Yapmam Gereken İşler Yeterince Açık ve Net Değildir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı.....                    | 74 |
| Tablo 46. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları.....                                                                                 | 74 |
| Tablo 47. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları .....                                                                 | 76 |
| Tablo 48. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları.....                                                                       | 78 |
| Tablo 49. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları .                                                               | 79 |
| Tablo 50. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları                                                                 | 81 |
| Tablo 51. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyimine Göre Ortalamaları .                                                            | 83 |
| Tablo 52. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Bulunduğu Yerdeki Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....                                         | 84 |
| Tablo 53. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Çalışma Şekline Göre Ortalamaları...                                                              | 85 |
| Tablo 54. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi .....                                   | 88 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları ..... | 75 |
|------------------------------------------------------------------|----|



## KISALTMALAR

|             |                                        |
|-------------|----------------------------------------|
| <b>AÜ</b>   | : Atatürk Üniversitesi                 |
| <b>BEYÜ</b> | : Beykent Üniversitesi                 |
| <b>C.</b>   | : Cilt                                 |
| <b>CÜ</b>   | : Cumhuriyet Üniversitesi              |
| <b>ÇÜ</b>   | : Çukurova Üniversitesi                |
| <b>Çev.</b> | : Çeviren                              |
| <b>D.</b>   | : Dergi                                |
| <b>Diğ.</b> | : Diğerleri                            |
| <b>Haz.</b> | : Hazırlayan                           |
| <b>HÜ</b>   | : Hacettepe Üniversitesi               |
| <b>İİBF</b> | : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi |
| <b>İÜ</b>   | : İstanbul Üniversitesi                |
| <b>MÜ</b>   | : Marmara Üniversitesi                 |
| <b>SBE</b>  | : Sosyal Bilimler Enstitüsü            |
| <b>S.</b>   | : Sayı                                 |
| <b>s.</b>   | : Sayfa Sayısı                         |
| <b>YDT</b>  | : Yayımlanmamış Doktora Tezi           |
| <b>YYLT</b> | : Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi     |

## GİRİŞ

**Çalışma Konusunun Seçimi :** Günümüzde yaşanan değişim ve gelişmeler, sağlık alanına da yansımış, sağlıkta kalite, hasta memnuniyeti gibi kavramlar önem kazanmıştır. Bu doğrultuda daha kaliteli sağlık hizmetleri sunma adına hizmet kalite standartları belirlenmiş, toplam kalite yönetimi gibi yeni teknikler sağlık alanında kullanılmaya başlanmıştır. Tüm bu yenilik ve gelişmeler sağlık hizmeti talep eden bireylerin daha kaliteli sağlık hizmetleri almaları adınadır. Sağlık hizmetlerini sunan çalışanların, işlerini daha verimli yapabilmeleri, işlerinden doyum sağlayabilmeleri açısından yapılan düzenlemeler ise hep ikinci planda kalmıştır. Oysa kaliteli sağlık hizmeti sunmanın yolu, öncelikle hizmet verenlerin çalışma ortamlarında işlerini yapmaları için gereken materyallerin sağlanmasından ve işlerini severek yapmalarından, yani işlerinden doyum sağlamalarından geçmektedir.

Tüm çalışanlar açısından önemli olan iş doyumu, sağlık hizmetlerinin bel kemiği olarak nitelendirilen hemşireler açısından daha önemlidir. Hemşirelik doktorluktan sonra yeryüzünde en önemli, en eski sağlık mesleği arasında bulunuyor. Aslında kadının şifa vermek rolüyle başlıyor. İnsanlara yardım etmek zor zamanlarında destek olmak çok yorucu, yıpratıcı bir iş fakat bir o kadar da güzel. Birşeyler yaparak ruhunuzu besliyorsunuz. Hemşirelerin işi insan sağlığı ve hayatıyla ilgilidir. Hemşireler; kişilerin hastalıklardan korunma yollarını, sağlığının devamlılığını sağlama konusunda eğitim veren, bilgilendiren, fiziken ve ruhen bozulma sonucunda doktorun verdiği tedaviyi uygulayan kişilerdir.

Hemşireler çok uzun saatler büyük stres altında çalışan kişiler ve yapabilecekleri en ufak bir hata insan yaşamının son bulmasıyla sonuçlanabilir. Bazen çabalar işe yaramayabiliyor ve kişi bunu hissediyor. Mesela; kansere bağlı ağır hastalıklarla uğraşılıyor. Ama hemşireler insanın sağlığı için, iyi olması için ve bu iyiliğe katkı sağlamak için çalışır. Sonuçta insan değerlidir. Çünkü muhteşem bir sistemin muhteşem bir parçası rolündedir. Ve evrenin tüm şifresini içimizde taşıyoruz. Yaradanın bir parçasıyız. Yaradanı sevmek gerekir yaradandan ötürü. Hemşirelerde içinde insan sevgisini taşıması gerekiyor. Yüreğimizle yaşamamız gerekiyor. Vicdanımızın olması gerekli. Merhametli olmayı başarabilmemiz gerekiyor. Hemşirelikde empati yapabilmek çok önemli karşında ki insanın

durumunu anlamaya çalışmak sempati yaparak değil yani duygudan, merhametden ve vicdandan yoksun olmadan yorumlamadan. Hemşirelik hayat hizmetidir. İnsanın olduğu her yerde yaşam sorunları var, sağlık sorunları olacaktır. Artık günümüzde toplumsal dinamikler çok değişti. İnsan ömrü çok attı. Sağlık hizmetlerinin en geniş kesimini hemşirelik mesleği oluşturmakta ve bu en büyük kesim olarak etkisi ve katkısı fazladır. Primer sağlık bakımını yönlendiren bir meslek olup bilgiye ve kanıta dayalıdır. Bu nedenle hemşirelerin işlerini severek yapmaları, işlerinden bekledikleri doyumu sağlayabilmeleri gereklidir. Öncelikle hemşirelerin işlerinden ne düzeyde doyum sağladıkları belirlenmeli, iş doyumlarında düşüşe neden olan faktörler incelenerek, bu doğrultuda iyileştirici çalışmalar yapılmalıdır.

**Çalışma Konusunun Amacı :** Hemşirelik mesleğini yapan kişilerin yaşamı genelde stresli ortam niteliğini taşımaktadır. Bu araştırmada hemşirelerin iş doyumlarının ne düzeyde olduğu ve demografik özellikleri açısından iş doyum düzeylerinde farklılaşmaların olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır.

**Çalışma Planı:** Denizli ilinde bulunan Pamukkale Üniversitesi Hastanesi bünyesinde çalışan hemşirelerin üzerinde anket çalışması yapılmıştır.

Bu çalışma üç ana bölüm halinde planlanmıştır. Birinci bölümde iş doyum kavramı ve hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler ele alınmıştır. İş doyum tanımlanmış ve iş doyumunun önemi birey, örgüt ve yönetici açısından açıklanmıştır. İş doyumunun moral, iş tutumları ve performans kavramların aralarındaki ilişkilerden bahsedilmiştir. Hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler içsel ve dışsal faktörler olarak ele alınarak, bu faktörlerin alt faktörleri incelenerek bilgi verilmektedir. Bu bölümün yazımında literatür tarama ve bireysel yorumlardan yararlanılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde hemşirelik hizmetleri, hemşirelerde iş doyumuna üzerine yapılmış araştırmalar ele alınmıştır. Bu bölümde yeni ve yakın çağda hemşireliğin gelişimini etkileyen ülkelerde hemşireliğin gelişiminden bahsedilerek, profesyonel hemşirelik de bazı önemli olayların kronolojisine yer verilmiş, Türkiye’de hemşirelik hizmetleri ve Türkiye’de hemşireliğin mesleki ve sosyal statüsü açıklanmıştır. Hemşirelerin iş doyumları üzerine gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde alan çalışması yapılmıştır. Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin üzerinde iş doyumunun yeterli olup olmadığına dair uygulama çalışmasına yer verilmiştir. Hemşirelerin cinsiyet, yaş, medeni ve eğitim durumlarına göre iş doyum düzeylerinin ortalamaları ve standart sapmaları belirlenmiştir.

**Kullanılan Metod ve Teknikler:** Çalışma için tarihsel yöntem, alan araştırması, kaynak taraması tekniğinden yararlanılması esas alınmıştır. Anket çalışması Denizli Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin üzerine uygulanmıştır. Araştırma kapsamında konu teorik olarak ele alınmış ve Spector'un (Job Satisfaction Survey-JSS), İş doyum ölçeğinden oluşan anket formu kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek, literatür taramaları sonucunda oluşturulan toplam 36 sorudan oluşmaktadır. Ankette toplanan istatiki veriler tablolar halinde düzenlenmiş ve değerlendirme yapılarak yorumlamalar eklenmiştir. Bunun yanında derlenen bilgilerin yorumunda kişisel gözlem ve deneyimlerden de yararlanılmıştır

**Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar:** Araştırma sırasında hemşirelerin yoğun şekilde çalışması, anket doldurmaya karşı ilgi ve isteksizlik, hemşirelerin nöbet usulu çalışmalarından dolayı bulamam vb. sebeplerden dolayı anket yapılırken birtakım zorluklar karşımıza çıkmıştır. Bu çalışma sadece PAÜ'sinde çalışan hemşireleri ile toplanan verilerin anket soruları ile sınırlıdır. Anketle ilgili bazılarında hemşirelerin tutarsız, soruyuboş bırakma ve çelişkili cevaplar vermelerinden dolayı bir kısmı iptal edilmiştir. Ortalam 1 aylık süre zarfında toplam 250 anket uygulaması hedeflenmiş olup iptal edilen anketler çıkarıldıktan sonra 206 anket çalışması ortaya çıkmıştır.

#### **Varsayımlar:**

Bu çalışmada aşağıda belirtilen varsayımlara ulaşılması hedeflenmiştir.

- i. Maddi ve manevi ödüller hemşirelerin iş doyumunu etkiler.
- ii. Çalışanların iş yoğunluğu, mesleki risk iş doyumunu etkiler.
- iii. İş ortamında olumsuz deneyimlerin yaşanması iş doyumunu etkiler,
- iv. Hemşirelerin mesleki statüleri iş doyumunu etkiler

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ DOYUMU KAVRAMI VE HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

#### 1. İŞ DOYUMUNUN TANIMI

İş doyumunu çalışma hayatı başlaması ile başlamış olmasına rağmen her kavram gibi tanımı ihtiyacı zorunlu hal aldığı durumda ortaya çıkmıştır. İş doyumunu araştırma konusu olarak 1930’lardan itibaren kapsamlı olarak çalışılmaya başlanılmıştır. Önemli olmasının başlıca sebebi ise yaşamdan zevk almakla yaşam doyumuyla direk ilişkili olmasıdır. Kişiyi ruhen , bedenlen doğrudan etkilemektedir. Diğer sebep ise üretim gücüyle ilgilidir. “Çalışma yaşamı, bireylere yaptıkları işle ilgili tecrübe kazandırmanın yanında, çalışma ortamında birçok duygunun birikimine de neden olmaktadır.”<sup>1</sup>

Günlük hayatın büyük bir bölümünü çalışma ve iş hayatı ortamında geçirilmektedir. Çalışmak kişiler için bir ihtiyaçtır. Kişiler çalışmak istiyorsa yaşamının önemli bir kesimini çalışma ortamında geçirecektir. Hayatın iyi bir şekilde devam etmesi sağlıklı olarak yaşayabilmek için iş yaşamı ve şartları büyük önem taşımaktadır. Sağlıklı olmak kişinin bedensel, ruhsal bütünlüğünün tam olduğunu gösteriyorsa, iş doyumunda çalışanın genel durumunu yansıttığı için önem kazanmaktadır. Örnek verilecek olursa iş arkadaşları, bulunan odanın genişliği, ortam ısısı, hijyeni ve çalışma esnasında ihtiyaç olan araç ve gereçleri ulaşabilme bunların arasında yer almaktadır.

İş hayatında iş yükünün fazla olduğu hemşirelik mesleğinde işten kaynaklanan ve işle başedebilme duygusu, stres vardır. Sağlık kuruluşları sağlık çalışanlarının ki en büyük iş yükü hemşireleridir. Kendi mesleğiyle işi olan hasta tedavi, bakımı dışında da pek çok aslında onu ilgilendirmeyen konularda hemşirelerin iş yükünü arttırmaktadır. Ve durumu bilen kuruluşlar çalışanlarının yaptıkları işde doyum sağlamalarını ister, mutlu olmasını ister. Fakat bu durum kişinin çalışma hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmasına engel olmaz. İş doyumunu sağlamak için stresi ortadan kaldırabilecek çözüm yolları; hem hemşirelerin hemde

---

<sup>1</sup>A. Temel Eğinli, “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma” Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt (C.) 23,Sayı ( S.) 3, Erzurum, 2009, s. 36

sağlık kuruluşlarının çabaları arasındadır. Ve ortadan kaldırılmaya çalışırken aynı anda iş doyumunu sağlayacak unsurlara önem verilmelidir. İş doyum kavramı hakkında çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Ancak araştırmacıların bu kavramın hakkında bir görüş birliği sağlamışlardır. “İş doyumunu 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 olarak tanımlamışlardır.”<sup>1</sup> Genel olarak iş doyumunun anlamını açıklamaya çalışırsak iş doyum demek işi keyifle yapabilmek sevdiği işi yapabilmek ve yapabileceği işi yapabilmek olarak belirtilebilir. Bu sonuç itibarıyla iş doyumunu kişilerin iş hayatında hoşnut olduğu severek gönülden bağlılığı olarak işine sahip çıkması şeklinde bahsetmek yerinde olacaktır.

Bu duruma sahip kişilerin duygusal olarak mutlu olduğu ve iş hayatında pozitif yönlü olduğu söylenebilir. Duygusallığının nedenine gelince iş doyum somut bir yapı olmaması nedeni ile duygusal bir yönü her zaman için vardır. İş doyum hissiyatı ile kişinin yaşam standartlarını etkileyen anlamlı faktörlerden biridir. İş ortamında rahat ve huzurlu bir ortama sahip kişilerin normal hayatlarında başarılı olabilmekte bu durum iş hayatını da etkileyen bir döngü haline gelmektedir.

İş yaşamındaki verimliliği artıracak bir olgu olarak kişinin karşısına çıkacaktır. İş doyumunun farklı boyutlara sahip olması ile birlikte işinden keyif almasının miktarı olarak düşünmemiz daha yerinde olacaktır. Bu hoşlanma derecesi kişilerin çalışma standartları ile yakın ilişki içerisindedir. Çalışma ortamı ve şartları ne kadar yüksek ise kişinin iş yapabilmesi ve başarılı olmasını doğrudan etkileyecektir. Karşılıklı olarak gelişen bu durum kişinin iş hayatından beklentisinin karşılanması iş doyumunun etkisinin ciddi anlamda etkileyecektir. Çalışma ortamının fiziksel şartlarından önce üst yönetimin ve çalışma arkadaşlarının ve alt birim çalışanların kişiler arası iletişimi birbirleri ile etkileşimi daha ciddi etkileyecek faktörlerdendir. Kişilerin çalışma hayatında sahip oldukları pozisyonlarına göre farklılıklar göstermektedir. Alt kademelerde çalışma arkadaşları ile birliktelikleri ve kurumun müdürleri etkili iken, üst kademede bulunanların ise çalışanlarının ile birlikte taşıdıkları duygu olarak nitelendirmemiz gerekecektir. İş doyum konusunda

---

<sup>1</sup> K.C. Kılıç ve diğ., “Adana İli’ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma” Çukurova Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.17, S.2, Adana, 2008, s.244

birçok tanım bugüne kadar yapılmış temel olarak birbirlerine benzeseler de bazı farklılıklar yer almaktadır.

İş doyumu iş hayatından elde edilen gündelik, haftalık, aylık yâ da yıllık gelirinin miktarı ile başlar. Çalışma arkadaşlarının uyumu ve ortamın şartları ile dallanan iş neticesinde verilen ürünün mutluluğu ile sonlanan bir tarif yerinde olacaktır. İşin yapısı ve çevre koşullarının etkilediği kişilerin rahat ve huzurlu olarak iç yaşamlarının devam etmesi anlamındadır. İş hayatında doyuma ulaşmış kişilerin verdikleri hizmet ve üretimde elde edilen ürünün kalitesi arasında doğru orantılı olduğu görülmektedir. İş doyumunun kişilerin özel hayatlarını da olumlu ya da olumsuz olarak etkileyeceği de bilinmektedir. Bu doğrultuda çalışanların işlerinden doyum alma durumunun iş ve özel yaşamına yansımalarının olacağı ve bunun için çalışanların ve örgütlerin yaşamında oldukça önemli bir yeri olduğu ifade edilebilir.

## **2. İŞ DOYUMUNUN ÖNEMİ**

İnsanların çalışma hayatlarında rutin olarak hayatlarını idame etmek için rutin yaptıkları işler kendi bireysel kimlikleri için önemli yer tutmaktadır. Yaptığı işler kişilerin kendilerini dışa yansıtmaya ve toplumda yer kazanma şeklinde geri bildirimleri olacaktır. Bir nevi kendini kanıtlamasını ve bu şekilde işten keyif alarak doyuma ulaşabilecektir. Yukarıda bahsettiğimiz üzere iş doyumunun farklı boyutlarını değinecek olursak soyut bir kavram olması nedeni ile duygusal yönü ön plandadır. Diğer yandan bireylerin ve ailelerinin beklentilerinin karşılanması ve toplumdaki bulundukları yer ile alakalı olarak farklılık göstermektedir. Son olarak kariyer iş yaşamında bir üst kademeye ilerlemek iş doyumunun boyutları olarak tanımlanabilir.

İş doyumunun önemi ve sonuçları yalnızca o işi yapan kişiye değil, tüm kurumda görev yapan insanları etkilemektedir. “ İş doyumu işi yapan ve kurumu olumsuz yönde etkilediği zaman hemen bunun için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Çünkü iş doyumu kurumlarda etkinlik, başarı ve iyi performans sağlamada önemli bir yer tutmaktadır.”<sup>1</sup> İş doyumunun hem birey hem örgütler hem

---

<sup>1</sup> N. Demir, “Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” Marmara Üniversitesi (MÜ), Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.7, S.28, İstanbul, 2007, s.168

de yöneticiler açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu çalışmada iş doyumunun önemi birey, örgüt ve yönetici açısından olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

## **2.1.Birey Açısından İş Doyumunun Önemi**

İş doyumunu özellikle birey açısından önemli bir yere sahiptir. İş, insan yaşamının 25-30 yılında 24 saatlik zaman diliminin büyük bölümünü iş yerinde geçirmesi demektir. Bu nedenle kişinin işinden doyum sağlaması hem ruhen hemde bedenlen son derece önemli. Ve çalışanların, çalıştıkları yerde maddi, manevi gereksinimleri büyük ölçüde karşılanmaları gerekmektedir. “Bireylerin arzu ve gereksinimleri karşılandığı halde doyum düzeyleri aratacak, ancak karşılanmadığı zaman birey olumsuz bir takım tutumlara girecek, doyumsuzluk hali, çatışmalar ve uyuşmazlıklara neden olacaktır.”<sup>1</sup> Özellikle iş doyumunu hizmet sorumluluğu yüksek olan kurumlarda daha çok önem verilmektedir. Bunun nedeni ise bu kurumlarda çeşitli müşterilere hizmet sunan kişilerin yoğun ve yorucu bir şekilde çalışmalarıdır. Bu kadar yorucu bir şekilde çalışan bireyinde işten doyum alması daha verimli ve uyumlu çalışmasına, işten doyum almaması halinde ise düşük bir şekilde çalışmasına neden olmaktadır.

Kurumlarda görev yapan kişiler işten doyum aldıklarında kendilerini işe karşı daha sorumlu, yaratıcı hissetmelerine olanak vermektedir. İşten doyum alan kişilerinden işten ayrılması, devamsızlık yapmaları mümkün olmayacak ayrıca örgütsel maliyetlerin de azaltmaktadır. Kurumların çalışanlarını tatmin edebilmesi ve çalışanlarının sorumluluk üstlenebilmesi için bazı özelliklerinin olması gerekmektedir. Bu tür kurumların açık ve net bir vizyonu vardır. Kurumun belirlediği strateji ve hedefleri konusunda, çalışanlar açık ve net bilgiye sahiptirler.

İş hayatında insanları görevlendirmek işe yönelik motivasyonlarının artması ve işe bağlılıklarının artmasına vesile olmaktadır. Çıktı kalitesini artmasına, verimin artmasına dolaylı olarak etkide bulunmaktadır. Şirketi kendi işi gibi görmekte ve sahip çıkmaktadır. Sorumluluk bilinci artmakta ve çalışanların birbirlerini pozitif yönde etkilemektedir. Bu durumun tam aksi olduğu görülmekte ve nedeni olarak iş

---

<sup>1</sup> İ. Durak - C. Serinkan, “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.13, Karaman, 2007, s.122

doyumundan daha ziyade kişilerin kendilerinden kaynaklanmaktadır. İş doyumsuzluğu ise, personelin işinden, çalışma ortamından istedikleri beklentileri karşılanmadığı duygusuna kapıldığı zaman meydana gelmektedir. Çalışanı çalıştığı kurumda harekete geçiren, hareketlerine enerji ve kuvvet veren, süreklilik kazandıran kurumdan kaynaklanan veya kuruma bağlı olmadan kaynaklanan pek çok sebep vardır. Bu sebebler, kişinin çalışmasını etkileyerek işine saygı duymasına, değer verip, sahip çıkmasına en önemlisi işinden doyum sağlayıp kurum için en çok olması istenen elinden gelenin en iyisini yapma çabasını göstermesidir.

## **2.2.Örgüt Açısından İş Doyumunun Önemi**

Bir örgütün temel amacı kazancının yüksek olmasıdır. Yüksek olmayan kazanç sonucunda örgütlerin yaşaması mümkün olmadığı görülmektedir. Yöneticilerin kurumların vizyon ve misyonunu gerçekleştirmek için, kurum içinde çalışanları motive edip işinden memnun ve üretken, etkin ve verimli çalışmalarını sağlamaları gerekir.

Kurumlarda çalışanı kazanmak ve başarılı olmak için, öncelikle çalışanı başarılı olmayı benimsetmektir. Eskiden olduğu gibi insanları, baskıyla çalıştırmak mümkün değildir. Şirket içerisinde çalışanların iş doyumları sağlandığı takdirde kalite, ürün çıktılarının miktarı ve verimliliğin artmasının yanı sıra negatif olarak iş yerlerine büyük külfet getiren işçi kaybetmenin gibi faktörlerinde ikincil etken olarak ortadan kalktığı bilinmektedir. İş doyumunu düzeyinin işin, kişinin ihtiyaçlarının karşılanma derecesi ile orantılı olarak arttığı düşünülmektedir. Yapılan işe karşı duygusal bağlılığın artırılarak iş doyumunun sağlanmasına yönelik çalışmalar son yıllarda yaygın olarak ön plana çıkartılmışlardır.

## **2.3. Yönetici Açısından İş Doyumunun Önemi**

Dünyada alıştığımızın dışında ileri görüşlü işletme sahiplerinin artmasıyla yönetici kavramı değişmeye başladı. Yönetici, çalışanlarla arasındaki mesafeyi saygı çerçevesinde koruyan, yeniliğe açık, katı kuralları olmayan, dinamik kişileri akla getirmekte. “Yönetici amaçlara ulaşmak için yaptığı planlama sonucunda işin gerektirdiği çalışanı temin ederek işin gerçekleşmesi için faaliyetleri koordine eder.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> E. Özkalp - Ç. Kirel, Örgütsel Davranış, Eskişehir, 2005, s.138

Yönetici veya işverenin, çalışana karşı tutum ve davranışı, iş doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Hayatının büyük bir bölümünü işyerinde geçiren çalışana karşı, üstlerin arkadaşça, dostça davranmaları, onları takdir ederek ödüllendirmeleri, çalışanı mutlu edecektir.

İş yerinde çalışmaktan keyif almayan kişileri o iş yerinde tutmak o kişiden verim almak için her hangi bir sebep bulunamayacaktır. Bu kişiler arası ilişkiler ile tüm çalışanları etkileyecektir. “İş doyumunun yöneticiler açısından örgütsel ve bireysel açıdan sonuçları vardır. Bu nedenle iş doyumunun direkt olarak verimlilik üzerindeki etkisi olduğuna inanmaktadırlar.”<sup>1</sup> İş doyumunun yüksek olması işyerine olan bağlılığı artıracaktır. İşyerinde bulunmaktan mutluluk duyan çalışan işine gereken önemi vercek daha sıkı sarılacaktır. Hatta yeni fikirler üretebilecek, iş de olmaktan mutlu olduğu için performansı yükselecek verimin artmasını sağlayacaktır. Oysa iş doyumsuzluğu bunun tam tersi etkiye sahip olacak. İşe devamda sıkıntı yaşanacak, performan, verim düşecek hata çalışanın ruhen ve fiziken sağlık sorunları çıkacaktır. Yönetici şirket bünyesinde lider vasıflarına sahip ise doğası gereği iş doyumu üzerinde pozitif yönde katkı sağlamaktadır. İş ve iş ortamını çalışanlar için cazip bir hale getireceği aşikârdır.

### **3.İŞ DOYUMUNUN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ**

İş doyumuyla yakın ilişkisi bulunan moral, iş tutumu ve iş başarımı kavramları, bazen iş doyum kavramıyla karıştırılsa da aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır.

#### **3.1. İş Doyumu ve Moral**

İş doyum kavramının yerine moral kavramının çoğunlukla kullanıldığı yâ da karıştırıldığı görülmektedir. Moral daha çok kişinin günlük hayatının halidir. İş doyum ise kişinin iş hayatındaki moral yapısının yüksek olmasını ifade etmektedir. Moral iş doyumunun bir alt kategorisi olarak adlandırmak mümkün olacaktır. İş doyum kişinin iş yerindeki çevresel etkileşimi sonucu ortaya çıkan duygusal durum olarak ifade edilebilir. Şirket içerisinde kişilerin motivasyonlarının yükseltilmesi

---

<sup>1</sup> H. Çalışır, Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi Hemşire- Ebe Hemşireler Örneği), Beykent Üniversitesi (BEYÜ), SBE, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi (YYLT), İstanbul, 2012, s.8

kişilerin ufak jestler yapılması yâda temel ihtiyaçlarının karşılanması ile gerçekleşecektir.

### **3.2. İş Doyumu ve İş Tutumları**

İş doyumu ile iş tutumu birbiri ile bağlantılı iki olgudur. “Tutum, bireyin kendine ya da çevresindeki herhangi bir nesne, toplumsal konu, ya da olaya karşı deneyim, bilgi, duygu ve güdülerine (isteklendirme) dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepki ön eğilimidir.”<sup>1</sup> Bu anlamda, iş doyumu çalışanın işine karşı tutumlarına dayanmakta ancak daha kapsamlı bir kavramı ifade etmektedir, iş dışı doyumlar bu kavram içerisine girmemekte ancak iş doyumunu etkileyebilmektedir. Örneğin; bir güvenlik görevlisi, işinden elde ettiği maddi çıkarlara karşı olumlu bir tutum içerisinde olabilir. Fakat birey güvenlik görevlisi olmasının küçümsendiği çevrede, toplumda yaşıyorsa manevi olarak işinden doyumсуuzluk duyabilecektir. Bu anlamda, iş doyumu bireyin iş rolünün kültürel değer sistemine ne ölçüde uyduğunu algılamasına bağlı bulunmakta, ayrıca gereksinmeler, duygular ve beklentilerden etkilenmektedir.

### **3.3. İş Doyumu ve İş Başarısı (Performans)**

İş başarısının doyum üzerindeki etkileri oldukça önemli bir yer tutmaktadır. “İş başarısı (performans), bir işi yapan bir bireyi, bir grubun ya da bir teşebbüsün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiğini, başka bir deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır.”<sup>2</sup> Kısacası hedeflenen bir işi başarıp başaramadığının, başardı ise ne derecede başardığının göstergesidir.

İş doyumu başarıyı etkilemekte, başarı da iş doyumunu doğurmaktadır. İşletme tarafından verilen ödüller de başarı ve iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. İş doyumu, yüksek olduğu ölçüde başarı üzerinde tesirli olacaktır. Başarı ve doyum birbiri ile bağlantılı iki temel öğedir ve başarının gelmesi doyum da beraberinde getirmektedir.

---

<sup>1</sup> M. İnceoğlu, Tutum Algı İletişim, İstanbul, 2010, s.13

<sup>2</sup> M. Akçakaya, “Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Karadeniz Araştırmaları, C.8, S.32, Ankara, 2012, s.173

#### 4. HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bireylerin doyum sağlaması öyle birden bire ya da kendiliğinden meydana gelen bir olay olmayıp, onların doyum sağlaması için kişilerin belirli özelliklerin bilinmesi, sonrasında ise adım adım hareket etmekle gelişen bir olaydır. Yani bireylerin doyum alması uzun bir süreç alabilmektedir. Kurum yönetimi açısından kişilerin işten doyum alması o kurum hedeflerine ulaşmada önemli yer tutmaktadır. Bunun için kurumda görev yapan yöneticilerin çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir.

Çalışanların iş doyumlarına ilişkin çalışmalar, özellikle sağlama ve sağlamama ile ilgili içsel ve dışsal nasıl sınıflandırılacağına ilişkin farklı görüşler sunmaktadır. Herzberg'in çalışmasında, iş doyumunu etkileyen faktörler, içsel ve dışsal faktörler olarak ikiye ayrılmıştır. Aşağıda bu faktörlere yer verilmektedir:

##### 4.1.İçsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen içsel faktörler olduğu belirtilmektedir. Bu faktörler; cinsiyet, fiziksel özellikler, yaş, hizmet süresi, meslek, eğitim süresi, kişilik, sosyo-kültürel çevre, zekâ ve yetenek olarak sınıflandırılabilir.

##### 4.1.1.Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen önemli bir durumda cinsiyettir. Çalışanların işlerine karşı oluşturdukları duygusal bağlılıkta kadın veya erkek olması o işten alınacak doyum etkilememektedir. “Loscocco (1990) ile Brush ve arkadaşları (1987) yaptıkları araştırmalarda iş doyumunda cinsiyete göre anlamlı ilişkilerin olmadığı sonuçlarına varmışlardır. Ayrıca Oshagbemi (1997) ve Bilgiç (1998) de yaptıkları araştırmalarda cinsiyet faktörünün iş doyumuna etkisi olmadığını ortaya koymuşlardır. Kimi çalışma sonuçlarında ise erkeklerin kadınlara oranla işlerinden daha fazla doyum sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır.”<sup>1</sup> Bu durumun, erkeklerin kadınlara göre çalışma yaşamında daha çok bulunması, kadınlara göre işte istedikleri noktalara ulaşmada daha istekli ve güçlü olmaları gibi nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir.

---

<sup>1</sup>Ö. Bozkurt - İ. Bozkurt, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması” Doğu Üniversitesi Dergisi, C.9, S.1, İstanbul, 2008, s. 6-7

Cinsiyet açısından iş doyumu ile ilgili araştırma sonuçlarında bir tutarlılık yoktur. Kadın veya erkek çalışanların eşit şartlarda imkanlar sunulduğunda işden elde edilen doyumda aynıdır.

Kadınların çalışma hayatlarında iş doyumlarının düşük olması iş yaşamında da işte kadın olma gibi engellerin de etkilerinin olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, kadınların cinsiyet rollerinden kaynaklanan eşlik, annelik rolleri ve yetiştirme koşulları, toplumsal statü gibi sahip oldukları sorumluluklar sebebiyle de kadınların iş doyumunun düşük olması gibi birçok etken sıralamak mümkündür.

Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve cinsiyetleri arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Çünkü geçmişten günümüze hemşirelik mesleğini yapanların bayanlardan oluşması, yapılan araştırmaların sadece bayan hemşireler üzerinde gerçekleşmesine neden olmuştur. Fakat son yıllarda kamuda çok rahat iş bulabildikleri ve garanti bir meslek olarak görüldüğü için hemşirelik mesleğine erkeklerde ilgi duyup tercih etmeye başlamışlardır.

Eğitime hemşirelik mesleğini yazan ve çalışma sahasında erkek hemşirelere rastlanmaktadır. Dolayısıyla sadece kadınların çalıştığı meslek olmaktan çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda cinsiyet değişkenine yer verilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Yapılan tüm araştırmalar iş doyum düzeyleri erkek olsun bayan olsun birbirlerine benzerlik göstermiştir.

#### **4.1.2.Medeni Durum**

İş doyumunu etkileyen diğer bir faktör ise medeni durumdur. Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalardan çelişkili farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda ise evliliğin bireylere düzenli yaşam getirmesi sebebiyle iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bildirilmektedir. Araştırmalar bütünsel olarak değerlendirildiğinde; hemşirelerin medeni durumu ile iş doyumları arasındaki ilişkilere dair genel bir sonuca varmak mümkün gözükmemektedir. Fakat büyük çoğunluğu bayanlardan oluşan hemşirelerin annelik, eş gibi rollerinden dolayı sorumluluklarının artması, işe olan isteksizliklerini azaltmakda iş doyumsuzluğuna sebep olduğu gözükmemektedir.

#### 4.1.3.Yaş ve Hizmet Süresi

İş doyumun etkileyen içsel faktörlerin belki de en önemli yaş değişkenidir. Yaş ilerlemesi ile iş doyumunu bağlantılı bir süreçtir. “Çalışanların yaşları ilerledikçe işlerinde daha çok doyum sağladıkları görülmektedir.”<sup>1</sup> Hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmalarda hemşirelerin yaşlarına göre iş doyum düzeylerine ilişkin farklı sonuçlara ulaşılmaktadır.

Araştırma sonuçları bütünsel olarak değerlendirildiğinde hemşirelerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri hakkında genel bir sonuca varmanın mümkün olmadığı ifade edilebilir. “Hizmet süresi, bir çalışanın örgüte katılışından itibaren geçirdiği zamanın uzunluğunu ifade etmektedir. ”<sup>2</sup> Hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda hizmet süresi yani kıdem ele alınan değişkenlerden birisidir. Genel olarak araştırmalar incelendiğinde hizmet süresi arttıkça, hemşirelerin iş doyum düzeyleri de aynı doğrultuda artış gösterdiği gözlenmektedir.

#### 4.1.4.Meslek ve Eğitim Süresi

İş doyumunda mesleklerin yapısından dolayı da kaynaklanan farklılıkların etkili olduğu söylenebilir. Örneğin; kapıcılık yaparak veya temizlik işlerine bakan çalışanların iş doyumları ile polisin, bankacılık yapan vb. mesleklerde görevlerde bulunan kişilerin işlerinden aldıkları doyum arasında farklılıklara sebebiyet verebilir. İş doyumunu açısından eğitim ise iki şekilde ele alınabilir. Birincisi bireyin eğitim düzeyi, ikincisi ise bireye çalıştığı örgüt içerisinde sağlanan hizmet içi eğitimidir.

Eğitim düzeyi iş doyumunu etkileyen diğer bireysel özelliktir. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar, eğitim seviyesi düşük olan çalışanlardan daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Fakat; İş doyumunu ve eğitim düzeyi arasında ilişkiye bakan çalışma sonuçlarında, genellikle eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin iş doyumunun azaldığı sonucuna varmışlardır. Aldıkları eğitime uygun, edindikleri tecrübelerle uygun pozisyonlarda çalıştırılmadıklarındandır. Ayrıca sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu pozisyonda ise endişe, stres yaşamaya dolayısıyla iş doyumsuzluğuna neden olacaktır.

---

<sup>1</sup> B. Toker, “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama” Doğuş Üniversitesi Dergisi, C.8, S.1, İstanbul, 2007, s.103

<sup>2</sup> K. Davis, İşletmelerde İnsan Davranışı, (Çev. K. Tosun) , İstanbul, 1988, s.135

İş doyumunu etkileyen bir diğer bireysel özellik meslektir. İnsan hayatlarına dokundukça, yardım ettikçe iyileşir iyileştirir. Kişinin hayatında bir eksiklik bir zayıflık varsa onu başka insanların hayatlarına müdahale ederek tedavi eder. Sonuçta kendine yardım etmiş olup iyileşir. İnsan olarak bizlerin eksikliklerini gördükçe ruhumuz genişler, yükselir. Bu nedenle kişilerle ilişki içinde olan mesleklerin, toplumca belirli saygınlığa erişmiş ve bağımsızda çalışılıyorsa yani kendi işinin patronuysa bu meslek gruplarının iş doyumuna daha yüksek olarak gözlenir. Hizmet içi eğitim ise; uygun bir şekilde yapıldığında bireyin kendine güvenini ve yeteneğini artırır. Çalışanların doyumunu belirli şekilde etkileyen tek alan eğitimidir. İyi bir eğitim, çalışanın iş doyumunu etkiler. Çünkü çalışanın daha iyi performans göstermesini sağlar. İş görenlerin bulunduğu konum ve rütbe ile sahip olduğu eğitim düzeyi işe karşı duyduğu ilgiyi etkilemektedir.

Çıkan sonuçlar bütün olarak değerlendirildiğinde; hemşirelerin eğitim düzeylerine göre iş doyumları hakkında genel bir yargıya varmak mümkün gözükmediği söylenebilir.

#### **4.1.5. Kişilik**

İş doyumunu ile ilişkilendirilen diğer bir değişken çalışanların kişilikleridir. Çünkü çalışanların işlerinden beklentileri, öncelikle kendi kişilikleri ile ilgilidir. Kişiler aldıkları eğitim sonucunda iş ararken; bunu yetiştirdiği sosyal çevre, aile yapısına, maddi ve manevi anlamda yeterli olacak o işle toplumda belirli bir saygınlığı görecektir konumda olacak şekilde iş yapmak isteyecektir. Kişinin yapmakda olacağı işin şeklini yine bu istekleri belirleyecektir.

Kişilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiye örnek olarak nevrotik kişilik yapısını verebilir. Nevrotik kişilik özelliği olanlar mutsuz, cesaretsiz, çoğunluklarda sosyal fobisi olan kişilerdir. Sürekli kötü şeylerin olacağı endişesi ile yaşarlar. Başlarına gelebilecek tüm ayrıntıları, en uç noktaya kadar hesap ederler. Olaylara sert tepki verirler; esnek değillerdir. Böyle bir yapıya sahip kişilerin işlerine bakış açılarının da olumsuz olacağını söylemek mümkündür. İş tatminini etkileyen diğer bir kavram olarak kişide bulunan olumsuz duygulanım kavramını diğer bir örnek olarak verebilir. “Olumsuz duygulanım, zamandan zamana ve durumdan duruma, tutarlı

biçimde olumsuz duygular yaşama eğilimi olarak tanımlanmıştır .”<sup>1</sup>Özellikle insan ilişkilerinin mecbur olduğu, sağlık sektöründe, empati yapabilme yeteneğine sahip kişilerinde işden doyum sağladığı görülmektedir. Fakat empati de yaşla birlikte oluşan başka bir özelliktir.

Kimi çalışanlar, kişilik olarak daha sakin ve uzlaşmacı bir yapıda iken, diğer kısmı mücadelecı veya inatçı bir kişiliğe sahip olabilmektedir. Bazı çalışanlar, amirlerinin isteklerini aynen yerine getirmenin, kendisinin asli görevi olduğunu düşünerek, verilen görevi başardığında doyuma ulaşır. Bazı çalışanlar ise, işlerinde bağımsız olmayı, üstünlük kullanarak kararlara katılabilme yetkisi isteyebilirler ve ancak bu istekleri karşılandığında doyuma ulaşabilirler.

#### **4.1.6. Sosyo-Kültürel Çevre**

İş doyumunu ile ilişkilendirilen diğer bir faktör ise çalışanın sosyo-kültürel çevresidir. Bireyler; işlerini yalnızca hayatlarını devam ettirebilmek için bir geçim aracı veya ekonomik gelir sağlamak olarak görmezler.

Çevre tarafından bireyler yaptıklarını işler hakkında beğenilme, takdir edilme, kabul görme duyguları hissettiklerin de ya da algıladıklarında o işten doyum sağlarlar. Bundan dolayı insanların ve toplumların iş ve hizmetlere verdiği değerler bulunmaktadır. Çevre tarafından önemli görülen işlerin olduğu kadar çevreye ters düşen ya da toplum gelenekleri tarafından hoş görülmeyen, önemsiz olarak nitelendirilen işlerin olması da söz konusudur. Özellikle ağır, yorucu, kişinin yıpranmasına sebep olan iş yerine zihinsel güç sayesinde kişi başarılıysa toplum tarafından daha fazla takdir görecektir. Bu nedenle çalışanlar, toplum değerlerine ve geleneklerine uygun olmayan işlerin gördürülmesini istememektedirler.

#### **4.1.7. Zekâ ve Yetenek**

Zeka ve yetenek iş doyumunda önemli yer tutmaktadır . Örgütlerde çalışan bireylerin zeki olmaları, işi çabuk kavrayabilmeleri ve o işten elde ettikleri başarı sonucunda aldıkları iş doyum düzeyleride farklı olduğu için anlaşılıyor ki zeka seviyesi yükselmesiyle iş doyum düzeyi ilişkili. Zekâ düzeyinin yüksek olması çoğu meslek ve iş için gereklidir. Zekâ düzeyinin düşük olması doyumsuzluğa sebep

---

<sup>1</sup> N. Telman - P. Ünsal, Çalışan Memnuniyeti, İstanbul, 2004, s.62

olduğunu ortaya koyan araştırmalarda bulunmaktadır. Çünkü işiyle yeteri kadar tatmin olamayan ya da zihinsel kapasitesine göre çok fazla zorlayıcı faaliyetlere katılan çalışanlar işlerinden hoşnut olmazlar.

Örgütsel hiyerarşide mevki yükseldikçe yapılan işlerin daha çok yetenek gerektirdiği görülmektedir. Zekâ seviyesi düşük ve yüksek olan çalışanların iş doyumlarına bakıldığında; zekâ düzeyi yüksek olan grupta daha fazla doyum sağlayan çalışanların yer aldığı görülmektedir. Bu da zekânın iş doyumunu üzerinde az da olsa olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Örgütsel hiyerarşiye bakıldığında bireyin işinde yükseldikçe, yeteneğe de aynı düzeyde sahip olmasını gerektirmektedir. Yüksek düzeylerde işler, az tekrarlı, rutin olmayan ve az bölünmüş işler oldukları için örgüt üyesine daha fazla seçme hakkı tanınmaktadır. Bundan dolayı yüksek düzeyde işler, kişinin kendisini geliştirmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu da kişinin başarıma hissine kapılmasına olanak sağlar. Alt düzeydeki bir çalışan için ise, işin kendisine yeteneklerini ortaya koyamadığı, olanak sağlamadığı ayrıca isteklerini gerçekleştirmediği için ciddi biçimde hayal kırıklığına uğramasına neden olabilir.

#### **4.2.Dışsal Faktörler**

İş doyumunu etkileyen dışsal faktörler; mesleki statü, ödüllendirme ve ücret düzeyi, özendirme, birlikte çalışılan iş görenler, ast-üst ilişkileri, ilerleme imkânları, kararlara katılma ve iletişim olarak sınıflandırılarak incelenebilir.

##### **4.2.1.Mesleki Statü**

Mesleksi statü kişinin toplumda saygısını pozitif yönde etkileyen önemli bir etkidir. Toplumda belli bir statüye sahip olan çalışan, hem iş arkadaşlarından hem de iş dışında birlikte olduğu kimselerden belli bir saygınlık görmektedir. Çalışanların mesleki düzeyleri iş doyumlarını etkilemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. “Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar.”<sup>1</sup> Bunun nedeninin, üst düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha

---

<sup>1</sup> K. Ardic - T. Baş, “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, 2001, s. 5

fazla cevap veren işlerde çalışmalarının olduğu belirtilmektedir. Ayrıca; kendi işlerinde çalışanların, başkalarının işlerinde çalışanlara göre iş doyumu daha yüksektir. Bunun nedeni ise; başkalarından emir almamaları ve örgütsel hiyerarşide yüksek seviyede yer almalarıdır.

Statü tüm mesleklerde olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de çalışanlara ayrıcalık getirmektedir. Burada mesleki statüye toplumun gösterdiği saygı ve itibar etkili rol oynamaktadır. Çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde statünün yani pozisyonun hemşirelerin iş doyumu üzerinde etkili bir değişken olduğu, idari pozisyonda çalışan hemşirelerin iş doyumunun klinik hemşirelerinden daha yüksek olması, bu gruptaki hemşirelerin direkt hasta bakımından uzak olmasından kaynaklanabileceğini söylenebilir.

#### **4.2.2.Ödüllendirme ve Ücret Düzeyi**

Çalışanların başarılı olanların ödüllendirilmesi ödülü hak edenlerin iş doyumunu artırırken, ödüllendirme sistemi hatalı olduğunda ise kendilerini başarılı bulan çalışanların işe karşı doyumsuz olacakları ifade edilebilir.

Bireyleri tatmin etmek için kullanılan en etkili araç ücrettir. Ücretin eşit olup olmaması iş doyumunu açısından büyük bir önem taşımaktadır. Örgütsel amaçlar doğrultusunda tatmin etmede ücret, tartışılmaz bir etkiye sahiptir. Kendilerine eşit davranılmasını isteyen çalışanlar eşit işe eşit ücret verilmesini isterler. Diğer bir ifadeyle, verimliliği ile elde ettiği ücret arasında bir eşitlik olmasını ister ve böyle bir uygulama onu olumlu yönde tatmin eder. Aksi bir uygulama çalışanın moralini bozar, tatmin ve verimlilik düzeyinin düşmesine sebep olur.

Ücret, çalışanlar açısından iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Alınan ücretin düşüklüğü ya da yüksekliğine göre iş doyumunu değişmektedir. Çünkü günümüz yaşamında para, çalışanların ihtiyaçlarını giderebilmesi için en etkili araçtır. Ücret, iş doyumunu etkilemekte, çalışanların ücretleri konusundaki tatminlerini belirleyen en önemli faktörlerden biri de ücretlerinin adil olup olmadığına ilişkin algılarıdır.

#### **4.2.3.Özendirme**

İş doyumunu etkilediği belirtilen diğer bir dışsal değişken ise özendirme. Özendirme, çoğunlukla güdülemeden ayrı anlamda kullanılmaktadır. “Güdüleme,

çalışanı ölçümlenen nitelik ve nicelikte görevini yapması için etkilemedir”<sup>1</sup>. Özendirme ise, çalışanı görevini ölçümlenenden daha yüksek düzeyde başarı elde etmesi için etkilemedir. Emir ve komuta zincirinin hakim olduğu örgütlerde öncelikli başvuru yöntemi otoritedir. Yöneticiler, kendilerini genellikle otorite düzenlenmesi ile sınırlandırmaktadırlar.

Örgütsel davranış üzerinde, liderlik, bilgi, saygınlık ve ortak öğrenme yolları diğer etkileme yolları olarak kullanılmamaktadır. Yapılan bir işte istenilen derecede sonuç alınmadığı zaman arzu edilen sonuç pekiştirilerek desteklenmelidir. Aksi halde ceza sadece istenmeyen bir davranıştan kaçındırır, istenilen bir davranışın ortaya çıkmasını sağlamaz. Hizmetin iyi yapılması için başvuru araçlarından birisi de cezadır. Ancak yukarıda açıklandığı gibi cezanın iyileştirici nitelikte olmadığı bilinmekle birlikte uygulamada sık sık cezalara başvurulmakta, diğer özendirici araçlar yeterince kullanılmamaktadır.

Çalışanın, yaptığı işi sevmesi, gönül gücünün (moral) en önemli göstergelerinden birisidir. İşin sevilmesi, örgütün benimsenme duygularının güçlenmesine neden olur. İnsanın sevmediği bir yerde çalışmaya zorlanması, çalıştığı ortamı olumsuz yönde etkiler. Çalışanın içinde bulunduğu mesleği en yakınlarına tavsiye ediyor olması, örgütsel benimseme ve işten hoşnutluğun göstergesi olarak kabul edilir.

#### **4.2.4. Birlikte Çalışılan İş Görenler**

Çalışma hayatında günümüzün büyük çoğunluğu iş yerinde ve iş arkadaşlarıyla geçmektedir. Sağlık sektöründe özellikle bazen sabahlara kadar birlikte çalışılmaktadır. Bazen aynı duygu, düşünce ve görüşte olurken bazende tam zıt görüşlere sahip olabiliyoruz. Ve bu kadar zaman geçirdiğimiz kişilerle olan ilişkimiz önem kazanıyor. Bu nedenle İş ortamı iş doyumunu etkileyen önemli nedenlerdendir. “Bireyin birlikte olduğu grubun yapısı ve doğası iş doyumunda önemli bir etkidir.”<sup>2</sup> Eğer bir kurumda çalışma arkadaşları arasında pozitif, yararlı ilişkiler kurulur, kişiler arasında dengeli bir iş bölümü yapılırsa, kurumda sosyal bir bütünlük gerçekleştirilirse kurum daha verimli olur.

---

<sup>1</sup> E. İ. Başaran, Örgütsel Davranış, Ankara, 1991, s.79

<sup>2</sup> İ. Erdoğan, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1996, s.242

#### 4.2.5. Ast-Üst İlişkileri

Örgütlerde ast-üst ilişkileri diğer bir ifadeyle emir komuta zinciri, yönetim sürecinde planlama ve örgütleme gibi iki önemli faaliyetten sonra gelir. Ast-üst ilişkileri çerçevesinde sosyal-psikologlar yalnızca emir vermenin önemli olmadığını, önemli olanın verilen emri yerine getirecek olan astlara emri benimsetmek olduğuna dikkat çekmişlerdir.

İş doyumunun işle sıkı bir bağlantısı bulunmaktadır. Çalışanların iş doyumunu arttırmak temel sorunlardandır. Çünkü, iş doyumunu arttırmak iş yerindeki üretim düzeyini en üst seviyeye çıkarma koşullarının başında gelir.

Yöneticiler yetki ve sorumluluklarını bilerek, çalışanların zihni ve bedeni kabiliyetlerini kavrayarak, onları örgütün hedeflere ulaşmasını kolaylaştıracaktır. “Amirlerin çalışanların şikâyetleri ile ilgilenmesi, amirin çalışanlara güven ve saygı duyması, çalışanlara adil davranması, işle ilgili bilgi vermekten kaçınmayıp yetkilerini zaman zaman devretmesi, çalışanların amirlerine karşı tutumunu olumlu kılacak dolayısıyla çalışanın bu faktör açısından doyumuna, bu faktörün olumsuz olması ise doyumsuzluğa yol açacaktır.”<sup>1</sup> Yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutum ve davranışları iş doyumunda son derece önemli bir etken olmaktadır.

#### 4.2.6.İlerleme İmkânları (Terfi)

İlerleme imkânları diğer ifade ile terfi, iş doyumunu açısından önemlidir. Elbette daha çabuk ve sık yükselmeler iş doyumunda önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanın örgüt içinde daha yüksek bir konumdaki göreve getirilmesi hem doyuma ulaşmasını, hem de isteklendirme artışı sağlayacaktır. Burada önemli olan, çalışanlar için adil bir terfi politikası oluşturmaktır. “Terfiler, bireyler için hem gelişme ve sorumluluk kazanma fırsatları sağlamakta; hem de bireyin sosyal statüsünü artırmaktadır.”<sup>2</sup> Terfinin adil bir biçimde yapılması önemlidir.

---

<sup>1</sup> C. Duman, Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini, MÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, YYLT, İstanbul, 2006,s.23

<sup>2</sup> Ö. Işcan – O. Sayın, “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki” AÜ, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.24, S.4, Erzurum 2010, s.200

Terfiyi daha çok hak eden bir çalışan varken, hak etmeyen bir çalışanın terfi etmesi huzursuzluk yaratır ve doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumda gösteriyor ki, terfi kıdeme göre iş doyumunda daha önemli rol oynamaktadır.

#### **4.2.7. Kararlara Katılma**

Kararlara katılma, son yıllarda yönetim bilimcilerin üzerinde en çok durdukları konulardan biridir. Çalışanların fikirlerini almak, üstlere yapacakları işlerin icrası için kolaylıklar sağlayacaktır. Çünkü işin planlamasına belli ölçüde katılan çalışan, işinin gereğini severek yapacaktır.

Çalışanların kurum veya bölüm içinde verilen kararlara ortak olması ve katkı vermesi son derece önem taşımaktadır. Ortak fikirlerin uygulanması hem daha kolay, hem de etkili bir özendirme aracıdır. Başarılı bir yönetici, alınacak kararlarda çalışanlarının fikirlerinden ve önerilerinden en üst seviyede yararlanmasını bilir. Çalışanlar, kendileri doğrudan kararlara katılabilecekleri gibi, aralarından seçtikleri temsilcileri aracılığıyla da söz sahibi olabilirler.

#### **4.2.8. İletişim**

İş doyumunu ile ilişkili bulunan ve aynı zamanda iş doyumunu üzerinde olumlu yönde etkisi olan değişkenlerden biri de iletişimdir. Kurum içinde iyi düzenlenmiş bir iletişim ağı hem çalışanların hem de yöneticilerin işten doyum almasını sağlamaktadır. Globalleşen dünyada iletişim o kadar hızlı ve bir o kadar da önemli olmuştur.

İletişimin kesintiye uğraması, hissedilen yoksunluğu karşılıklı taraflara ulaşamazlığı, taraflarca farkındalığın pekiştiricinin kaybedilmesi kurum kültürlerini yaşayabilmek en verimli zamanlar kılmak adına vizyon ve misyonlarını belirlemiş kurumsal işletmelerde ciddi sıkıntılar, mutlu olamamışlıklar, büyük iş kayıpları ve verimsizliğide beraberinde kurum bireylerine taşınmış olarak görülmektedir. “Kurumu ilgilendiren konularda bilgi sahibi olmak, kolayca bu konular hakkında tartışabilmek

güçlü bir iletişim ağı sayesinde olur.”<sup>1</sup> İletişim eksikliği ve yetersizliği olumsuz tutumsal ve davranışsal sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

İletişim kopukluğu sorunu kurum bireyleri arasında ki sarılamaz, telafi edilemez yaşanmışlıklar ve yaralar bırakıyor. Telafisi mümkün olmayan güvensizlik ortamları, maksimize iş verimliliği beklenen kurumlarda bu iş doyumsuzluğuna bağlı olarak kaltesiz ve eksik iş üretimlerini ortaya çıkaracaktır. Bu da zamanla kurumların dinamiklerin sarsacaktır.

Gerçekte bugün iş doyumu konusunda başarı sağlamış, güçlü kurumların insan kaynaklarını ve CEO’larını incelendiğinde bu istatistikler ortaya çıkmaktadır. İletişim ağlarını sıkı tutabilmek kurumların yaşayabildikleri, yaşayabilecekleri bu sıkıntılarda daha sağlam duruşlar sergilemelerinde çok etkin olmaktadır.

---

<sup>1</sup> M. Ş. Şimşek - T. Akgemci - A. Çelik, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, 2011, s.181-182

## İKİNCİ BÖLÜM

### HEMŞİRELİK HİZMETLERİ, HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU ÜZERİNE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

#### 1. DÜNYADA HEMŞİRELİK HİZMETLERİ

Günümüzde; teknoloji, sağlık bilimlerindeki gelişmeler, ekonomi, kentleşme, endüstrileşme ve yaşam biçimleri gibi faktörlerin birbirleri ile etkileşimleri sonucu tüm toplumlarda, bireylerin sağlık bakım gereksinimleri günden güne değişiklik göstermektedir. Sağlık bakımı, insanın temel haklarından biri olmasına karşın dünyada tüm insanların sağlık bakım gereksinimlerinin istendik düzeyde olmadığı bilinen bir gerçektir. “Temel sağlık hizmetlerinin başarısı, sağlık bakım sistemindeki değişikliklerin hastanın bakım standardını arttıracak şekilde kullanılmasına ve bakım verecek hemşirelerin iyi yetiştirilmesine bağlıdır.”<sup>1</sup>

Çağımızda giderek artan sağlık sorunlarıyla birlikte zengin-fakirlerin sağlıkları arasında ve beklenmeyen ölüm ve hastalıklar artış göstermeye devam etmektedir. Bunlarla birlikte tüberküloz, menenjit ve hepatit, HIV/AIDS gibi enfeksiyon hastalığı ve cinsel ilişkiler sonucu oluşan hastalıklar tekrar ortaya çıkmıştır. Ülkemizde ve diğer ülkelerde kanser, kardiovasküler hastalıklar ve yaşam şeklinden kaynaklanan sağlıksız diyet, sedanter yaşam, sigara, alkol ve madde kullanımı sonucu oluşan modern hastalıklara maruz kalınmaktadır. Nüfusun artış göstermesiyle birlikte bireyler stres, mental hastalıklar, obezite ve diğer kronik hastalıklarla mücadele ederken; bir taraftan da hem fakirlik hem de işsizlikle boğuşmaktadırlar. Yaşlı nüfusun giderek artması sonucunda sağlık bakımına olan gereksinim her geçen gün artmaktadır.

---

<sup>1</sup> G. Karadağ - Ö. Uçan, “Hemşirelik Eğitimi ve Kalite” Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, C.1, S.3, Elazığ, 2006, s.43

### 1.1.Yeni ve Yakın Çağda Hemşireliğin Gelişimini Etkileyen Ülkelerde Hemşireliğin Gelişimi

Hemşirelik; sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez, bir parçasıdır ve hemşireler sağlıklı/hasta birey için çalışan sağlık ekibinin temel taşlarından birisidir. Hemşirelik mesleğinin tarihsel sürecinde liderliğin gelişimine bakıldığında mesleğin ilk yıllarında dine dayalı olduğu görülmektedir.

Hemşireler, tarih boyunca hem toplum içinde hem de hastanelerde hasta kişilerin bakımlarını üstlenmişlerdir. Florence Nightingale modern hemşireliğin kuruluşunda ve bu mesleğin gelişiminde çok önemli bir role sahiptir.Yeni ve yakın çağda hemşireliğin gelişimini etkileyen ülkelerde hemşirelik mesleğinin gelişimi anlatılabilir.

**Fransa:** Hemşireliğin gelişiminde Fransa'nın çok eski bir tarihi geçmişi bulunmaktadır. “Fransa tarihinde ilk devirlerden bu yana hemşirelik bakımı işini Katolik kiliseleri yönetmiştir. Zamanla şehir hastaneleri yapılmış, fakat hastanelere bakanlar bilgisiz ve yeteneksiz kişiler olmuştur. 1633 yılında ilk defa Hayırsever Hemşireler Kuruluşu (Sisters of Charity) ile alanında reform başlamıştır.”<sup>1</sup> Fransa'nın hemşirelik kavramının oluşumunda ve temellerinin atılmasında çok önemli rolü olduğu gibi tarihi bir geçmişe sahiptir.

**Almanya:** Almanya da hemşirelik hizmetleri ile ilgili çalışmalar diğer ülkelere göre daha geç başlamasına rağmen çok daha hızlı bir şekilde gelişim göstermiştir. “1821 yılında Kaiserwerth ilçesinde kilise papazı Theodore Fleidner ve eşi tarafından bir sağlık kurumu açılmış ve kurum çok iyi bir isim yapmıştır. Papaz Fleidner para temin etmek için İngiltere'ye gittiğinde, hapishanelerde sağlık açısından büyük yenilikler yapan Elizabeth Fry ile tanışmış, onunla birlikte yetimhaneleri, bakımevlerini dolaşmış, İngiltere dönüşünde, Alman Hapishane Cemiyetini kurmuş fakat cemiyet toplumda kadınların bu gibi işlerde çalışmalarını hoş karşılamadığından yeterli ilgiyi görmemiştir.

Tüm bunların yanında dekoneslerin (Almanya'da hasta bakımı ile uğraşan, daha çok dini ve sosyal yardım sunan kadınlar) öğrenim ve uygulama yapmaları

---

<sup>1</sup> S. Erhan, Hemşirelik Tarihi, İstanbul, 1978, s.72

amacıyla bir hastane organize edilmiş ve 1836 yılında açılmıştır.”<sup>1</sup> Fransa’nın aksine Almanya da hemşirelik hizmetlerine yönelik somut adımlar çok daha sonradan atılmıştır.

**İngiltere:** İngiltere ise hemşirelik hizmetlerinin gelişimi Almanya gibi geç başlamasına rağmen kısa zamanda büyük bir ilerleme kat etmiştir. “Florence Nightingale, St. Thomas Hastanelerinde Hemşire Okulu açıldıktan sonra tüm ülkede Hemşirelik eğitiminde Nightingale Yönetimi uygulanmaya başlanmıştır ve 3 yıl içinde eski bakım yöntemleri kaldırılmıştır. Yardımcı personel görevleri ile hemşirelik bakım yavaş yavaş birbirinden ayrılmıştır.”<sup>2</sup> İngiltere’de ki hemşirelik hizmetleri konusunda önemli adımlar 20. yüzyılın başlarında atılmıştır.

Birinci Dünya Savaşında hemşirelik alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Sağlık sektöründe görevli personelin içinde en büyük rolü olan hemşirelerdir. Doktorlar ile birebir olarak çalışmalarına rağmen daha çok emek harcamaktadırlar. Hastalar açısından da hemşirelerin sağlıklarını geri kazanmasında en büyük faktör olarak değer verilmektedir.

## **1.2. Profesyonel Hemşirelikte Bazı Önemli Olayların Kronolojisi**

Hemşirelik tarihine, kronolojik bir sıralama yerine hemşirelik gelişmelerine göre bakılırsa, belli başlı üç dönem ağırlık kazanır. Bu dönemleri şu şekilde sıralamak mümkündür.

**Birinci Dönem (İlkçağlardan 18. Yüzyılın Sonları):** Bu dönemde hemşirelik mesleğiyle ilgili bilimsel çalışma içinde değilde öğrenme aşamasında olmuşlardır. “18. Yüzyılın başlarında hemşirelik mesleğine yönelik küçük çapta da olsa doğru sonuçlara varan çalışmalar başlamıştır. Hastalıklardan korunmada ve tedavide modern hemşirelik kavramından uzak bilgiler öğrenilmeye başlanmıştır. Gerçek anlamda hemşirelik bilimsel reformlardan sonra ortaya çıkmaya başlamış ve İngiltere’de büyük hastanelerin kurulması ile hemşireliğe verilen önem de artmaya

---

<sup>1</sup> S. E. Şentürk, Hemşirelik Tarihi ve Deontolojisi, İstanbul, 1990, s.52

<sup>2</sup> Erhan, s.65

başlamıştır.”<sup>1</sup> İngiltere’de kurulan hastaneler ile birlikte sağlığa verilen değerin yanında hemşirelik mesleğine verilen değerden söz etmek mümkündür. Hemşirelik mesleği bu başlangıçla beraber avrupa ülkesinde yayılmaya başlanmıştır.

**İkinci Dönem (18. Yüzyılın Sonundan, İlk Modern Hemşirelik Okulunun Kuruluş Dönemine 1860):** İlk modern hemşirelik okulu olan Florance Nightingale hemşirelik mesleğinin kurucularındandır. “Florance Nightingale hemşireliğin gelişimi için, eğitimin rolü konusunda birçok önemli somut adımlar atılmış ve bu konuda hemşirelerin gerekli eğitimleri alması konusunda öncü olmuştur.”<sup>2</sup> Florance Nightingale hemşireliği dört ana gruba ayırarak aynı zamanda hemşireliğin branşlaşması konusunda temellerin atılmasını sağlamıştır.

Nightingale’nin mesleğe en büyük katkısı eğitim alanında olmuş ve hemşirelik hayır işi olmaktan uzaklaşarak, dinsel iyilikseverlik çerçevesinin dışına çıkmış eğitim alan kişiler tarafından icra edilen bir meslek olmuştur. Dinsel etkilerden uzak olarak kurulan ilk hemşirelik okulunu da kendi adı altında açmıştır.

**Üçüncü dönem (1860’dan Günümüze):** 20.yüzyılın başlarına kadar hemşirelik meslek grubu olarak oldukça sahipsizdi. “20. yüzyılın başlarında hastaneler ve hemşirelik okulları gelişmemiş ve aynı zamanda tıp bilimi de hızlı ve karmaşık bir gelişim aşamasında içinde değildi.”<sup>3</sup> Florance Nightingale ile atılan somut adımlar, hemşirelikte mesleksi örgütlenmeler ile hemşireliğin mesleki bir statü kazanması konusunda hızlı bir gelişim süreci içine girmiştir.

### **1.3. Türkiye’de Hemşirelik Hizmetleri**

Türkiye de hemşirelik hizmetlerinin tarihi diğer dünya ülkelerine göre çok daha sonra başlamıştır. “Türkiye’de modern anlamda hemşirelik I. Dünya

---

<sup>1</sup> Z. Eskimez, Lise Son Sınıfta Okuyan Kız Öğrencilerin Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşleri, ÇÜ, SBE, YYLT, Adana, 2006, s. 16-17; B. Şanlı, Hemşirelik Mesleği Hakkında Toplumsal Görüşün Analizi, İÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 1988’den alıntı.

<sup>2</sup> A. Yıldırım, “Meslekleşme Süreci ve Hemşirelik” Hemşirelik Forumu Dergisi, C.4, S.1, Ankara, 2001, s. 23-25

<sup>3</sup> M. F. Ulusoy - R.S. Görgülü, Hemşirelik Esasları, Ankara, 1997, s.1-32

Savaşı’ndan sonra başlamıştır. ”<sup>1</sup> Yataklı sağlık kuruluşlarının açılması ile hemşirelik hizmetleri konusunda ki açıklamalar daha belirgin hale gelmiştir.

**Tablo 1. Hemşirelik Eğitiminin Kronolojik Dönemleri**

|                              |                                                               |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Hazırlık Dönemi</b>       | (1845 yılında başlayan ve 66 yıl süren birinci dönem)         |
| <b>Başlangıç Dönemi</b>      | (1911 yılında başlayan ve 50 yıl süren ikinci dönem)          |
| <b>Yaygınlaşma Dönemi</b>    | (1961 yılında başlayan ve 21yıl süren üçüncü dönem)           |
| <b>Yüksek Okullar Dönemi</b> | (1982 yılında başlayan ve 15 yıldır süregelen dördüncü dönem) |

**Kaynak:** M. F. Ulusoy, “Türkiye’de Hemşirelik Eğitiminin Tarihsel Süreci”, CÜ, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.2, S.1, s. 2.

Türkiye’de hemşirelik hizmetleri hazırlık, başlangıç, yaygınlaşma ve yüksekokulları dönemleri olmak üzere 4 ana gruba ayrılmaktadır.

**Hazırlık Dönemi (1845 sonrası):** Bu dönem ülkemizde hemşirelik hizmetinin yaygın olmayan dönemi idi. “Hazırlık döneminde, ülke nüfusuna göre hekimler yetersiz kalmaktaydı ve ayrıca hekimlerin birçoğu İstanbul’da bulunuyorlardı. Anadolu’ya sınırlı da olsa sağlık hizmeti götürecek insan gücüne önemli ölçüde ihtiyaç duyulmaktaydı. 1845 yılına gelindiğinde ise Tıp Okulu’nda iki yıllık kurslarla *Küçük Cerrahlar* olarak adlandırılan bir grup sağlık personeli sınırlı da olsa katkı sağlamıştır.”<sup>2</sup> Sağlık personelinin yetersiz olması sağlık hizmetini önemli ölçüde aksatmaktadır. 1845 yılında gelen kurslar sayesinde ihtiyaç olan sağlık personeli yetiştirme çabasıdır. Bu sayede sağlık hizmetini katkı sağlamaktadır.

**Başlangıç Dönemi (1911 sonrası):** Ülkemizin hemşirelik mesleğinin gereksinimi ortaya çıkmaktadır. “Ülkemizde hemşirelik mesleğine olan gereksinmeyi ilk defa hisseden Prof. Dr. Besim Ömer Akalın Paşa’dır. Yurda döndüğünde Besim Ömer Paşa, Kızılay Cemiyetini (Hilal-i Ahmer) uyararak, ülkenin hemşirelik mesleğine olan gereksinimini dile getirmiş ve bir hemşire okulunun açılmasının zorunlu olduğunu belirtmiştir. Kızılay Cemiyeti, bu öneri üzerine eğitilmiş ve ilk defa İstanbul’da Kadırga Hastanesinde ay süreli gönüllü hastabakıcı kursu için

<sup>1</sup> Ş. Ökdem ve diğ., “Hemşirelik Tarihi, Eğitimi ve Gelişimi” Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yıllığı, C.1, S.1, Ankara, 2000, s.9

<sup>2</sup> M. F. Ulusoy, “Türkiye’de Hemşirelik Eğitiminin Tarihsel Süreci” CÜ, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.2, S.1, Sivas, 1998, s.2

ödenek ayırmıştır. ”<sup>1</sup> Türk kadınının ilk defa hastanelerde görev alması açısından bu dönem önemlidir.

Kursların açılmasıyla beraber kadınların katılım oranınıda yüksektir.“1913-1914 yıllarında üniversite salonunda tertiplenen kurslara defa halktan kadınlara hastabakıcılık kursları verilmiştir. Bu kurslara katılanlara hasta bakımı üzerine çeşitli bilgiler hakkında aktarılmıştır. Bu kursları bitiren birçok hastabakıcı 1915 ve 1916 yıllarında Çanakkale de ve I. Dünya Savaşı’n da gönüllü hasta bakımı yapmışlardır. 1920 yılında ise İlk Amerikan hastanesi ve okulu ‘Hastabakıcı Dershanesi’ (Amiral Bristol Sağlık Lisesi) adı altında öğretime başlamıştır.”<sup>2</sup> Çanakkale ve balkan savaşları hemşirelik hizmetleri konusunda ki açıklığın görülmesi açısından önemli yer tutmaktadır.

Sağlık liselerinin öğrenim süreleri 2 yıldan 4 yıla çıkarılarak örgün bir eğitim verilmektedir.“Açılışında öğrenim süresi 2 yıl 6 ay olarak düzenleniş, program 1929’da 3 yıla, 1957’de ise 4 yıla çıkarılmış ve bu tarihten sonra mezunların diplomaları Milli Eğitim Bakanlığı tarafından onaylanarak Sağlık Meslek Lisesi’ne denk olması sağlanmıştır .”<sup>3</sup>

Osmanlı İmparatorluğu'nun yerine kurulan Türkiye Cumhuriyet'inin başlangıç döneminde sağlık yönünden insan gücü son derece yetersizdi. Buna karşın bu dönemde cepheden gelen yaralıların bakım ve tedavisiyle, iki milyon civarındaki iç ve dış göçmenin yerleştirilmesiyle ve yaygın hastalıklarla uğraşmak gerekmektedir. “Ülkenin içinde bulunduğu güç koşullar, Besim Ömer Paşa’ya nihayet hemşirelik eğitimi konusundaki düşüncelerini gerçekleştirme olanağını sağladı. Böylece 1952 yılında Kızılay’a ait olan Kızılay Hastabakıcı Okulu kuruldu.”<sup>4</sup> Halen günümüzde de hizmet veren ve hemşire yetiştiren okul Kızılay hemşirelik okulu olarak adı değişmiştir.

Ülkemizde hemşirelik eğitimini hizmet verebilmek için okullar açılmaya başlamıştır.“Kızılay Özel Hemşirelik Lisesi, Cumhuriyet döneminin ilk hemşire okuludur. Bu okul, Türkiye’de hemşirelik eğitimi, uygulama ve araştırmalarında

---

<sup>1</sup> Erhan, s.101

<sup>2</sup> Ulusoy, s.3

<sup>3</sup> Abbasoğlu, s.10

<sup>4</sup> Ulusoy, s.3

öncülük yapmasıyla uluslararası düzeyde büyük saygınlık kazanmıştır. Okul 16 öğrenci ile açılmış, öğrenim süresi 2 yıl 3 ay olarak belirlenmiştir. İlk mezunlar başhemşire olarak atanmış ve hasta bakımı yönetimini ele almışlardır. Öğrenim süresi 1930 yılında 2 yıl 6 aya yükseltilerek deneme dönemi olan ilk 6 ay öğrencilere kültür dersleri verilmiştir. 1936 yılında Kızılay Hemşire Okulu, ortaokul mezunlarını almaya başlamış ve öğrenim süresi 3 yıla çıkarılmıştır. 1958 yılında süresi 4 yıla çıkarılarak Ebelik ve Hemşirelik Deneme Programı'nın pilot çalışması başlatılmıştır.”<sup>1</sup> Hemşirelik okuluna katılım sayısı az olduğu gibi okul açılması da yavaş ilerliyordu. O dönemde kız çocuklarının okutulmasında hemşirelik mesleği teşvik olabiliirdi.

Sağlık hizmeti verebilmek için hemşirelik mesleğini önem vermek, açılan okullara katılım şimdiki döneme göre azdı. “Hemşirelik mesleğine yönelik okulların açılması o yıllarda oldukça yavaştır. 1946'dan sonra Sağlık Bakanlığı, Sağlık Meslek Liselerini açmaya başlamıştı. Açılan sağlık meslek liselerinde hemşire, ebe ve sağlık memuru yetiştirilmekteydi. 1960 yılında Türkiye’de sadece 8 tane Sağlık Meslek Lisesi bulunmaktaydı.”<sup>2</sup> Bu dönemde hemşirelik mesleğine yönelik katılım oranı yüksek olsaydı sağlık meslek okullarının açılmaları daha çok olurdu.

**Yaygınlaşma Dönemi (1961 sonrası):** 1960’lı dönemlerden sonra hemşirelik hizmetleri daha profesyonel, kanunlarla destekli bir süreç içine girmiştir.“Yaygınlaşma döneminde sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesine ilişkin bir kanun yürürlüğe girmiştir. Bu kanun; en uzak yurt köşesindeki vatandaşın ayağına sağlık hizmetinin götürülmesini öngörmekteydi. Bu doğrultuda da Sağlık Meslek Liselerinin sayılarında bir artış yaşanmıştır.

Türkiye’de 1950’li yıllardan sonra hemşirelik eğitimi lisans düzeyinde verilmeye başlanmıştır.”<sup>3</sup> Bu kanunun çıkmasıyla beraber topluma sağlık hizmetinin önemi ortaya çıkmaktadır. Böylelikle açılan bu okullar sayesinde hemşirelik hizmetlerinde eğitim çitası yükseltilmiş ve daha profesyonel hemşireler yetiştirilmeye başlanmıştır.

---

<sup>1</sup> Abbasoğlu, s.10

<sup>2</sup> Ulusoy, s. 4

<sup>3</sup> Ulusoy, s.4-5

**Yüksekokullar Dönemi (1982 sonrası):** Ülkede genç nüfusun fazla olması ve toplumun eğitim düzeyinin yükselmesi, üniversitelere girmek isteyen öğrenci sayısında hızlı bir artışa neden olmuştur. Ülkede önemli ölçüde işsizlik sorunu varken hemşirelerin kolay iş bulabilmesi ve toplumun hemşireliğe bakışının eskisi kadar olumsuz olmaması, sosyo-ekonomik durumu orta düzeyde olan aile kızlarının hemşireliği seçmesine neden olmuştur. Böylece, toplumdan gelen istekle ve güçlü sağlık meslek gruplarının onayıyla hemşirelik yüksekokullarının sayısı giderek artmaya başlamıştır.

Hemşirelik eğitimi lisans düzeyinde verildikten sonra yüksekokullar açılmaya başlamıştır. “Önceki dönemde kurulan ilk üç hemşirelik yüksekokulundan sonra bu dönemde Atatürk Üniversitesi ve Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulları (1982) kurulmuştur. Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) Hemşirelik Yüksekokulu ise 1985’te kurulmuş olup, Türkiye’de kadının orduya *teğmen hemşire* olarak girmesi açısından ayrı bir önem taşır. Ancak 1997-1998 eğitim yılında bu okul sivilleştirilmiştir. GATA Hemşirelik Yüksek Okulu’ndan sonra 1993’de Marmara Üniversitesi ve 1994’de Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulları açılmıştır. Ayrıca, Başkent Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu gibi özel üniversitelere bağlı hemşirelik yüksekokulları da vardır.

Hemşirelikte lisansüstü eğitim (yüksek lisans-1968, doktora-1972) ilk defa Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunda başlatılmıştır. Günümüzde hemşireler arasında lisansüstü eğitime başvuru oranı oldukça yüksektir. 1985 yılına kadar iki ayrı düzeyde hemşirelik eğitimi verilmekteyken bu tarihte üçüncü bir eğitim düzeyi ortaya çıkmıştır. Üniversitelere bağlı sağlık hizmetleri meslek yüksekokullarında süresi 2 yıl olan hemşirelik programları açılmıştır. 1980’li yıllara gelindiğinde sağlık meslek liselerinin sayısı da hızla artmaya başlamıştır. Yıl 1994’te sayıları 56.280 olan hemşire sayısının %90 gibi büyük bir kısmı sağlık meslek çıkışlıdır. 1988 ile 1991 yıl ortalamasına bakacak olursak sağlık meslek lise sayısının 90 dan ciddi bir artış ile 300 civarına yükselmiştir.”<sup>1</sup> Okulların açılması ile öğrenci kapasitesi artırılmış mezun olan sağlık personelinin de sayısı artmış olmaktadır. “1996 yılında ise, Sağlık Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurumu (YÖK) ile yapılan bir protokol gereğince sağlık liseleri yüksekokula dönüştürülmüş ve 79 yeni Sağlık

---

<sup>1</sup> Ulusoy, s. 5-6

Yüksekokulu açılmıştır. Bu okullarla ülkenin artan hemşire ihtiyacını karşılamak ve nitelikli hemşire yetiştirmek amaçlanmıştır.”<sup>1</sup> Lise düzeyinde yardımcı sağlık personeli yetiştiren okulların kapatılması ile eğitim lisans seviyesine taşınmıştır. Fakat ülkemizde sağlık sektöründe ki hemşire açığı fazla olması nedeniyle, kolay iş imkanı sağlandığı için özel hemşirelik kolejleri açılmaktadır.

Bu dönem sağlık mesleği bakımından yükselme devrine geçmiştir. “1997-98 eğitim öğretim yılında da 36 üniversitede 52 hemşirelik, 26 ebelik ve 7 sağlık memurluğu bölümü faaliyete geçmiş ve hemşire, ebe ve sağlık memuru eğitimi lisans düzeyinde verilmeye başlanmıştır. Bu düzenleme ile dört yıllık üniversite altında ülkemizde diploma veren tümsağlık memuru, hemşire ve ebelik okullarına öğrenci alımlarına son verilmiştir.”<sup>2</sup> Artık dört yıllık düzeyinde mezun veren okullar ile üniversite mezunu sağlık yardımcı personeli sayısı artmıştır.

Üniversite mezunu sağlık yardımcı personelinin artmasıyla hemşirelik mesleğinin sadece bayanlar için değil erkeklerinde bu mesleği yapabilme kapasitesini sahip olabileceği düşünülmüştür.

1954 tarihli hemşirelik kanununa göre, Türkiye’de hemşirenin erkek olmasına karşı bir düzenleme söz konusuydu. 2007’de gerçekleştirilen yasal değişikle hemşirelikte cinsiyet ayrımı ortadan kaldırılmış, erkeklerin de hemşirelik mesleğinin bir üyesi olabilmesinin önü açılmıştır.<sup>3</sup> Erkek hemşirelerinde meslekte resmiyet kazanması ile hemşirelik mesleğinde cinsiyet kavramı ortadan kalkmış ve daha önem arz eden bir statü haline gelmiştir.

#### **1.4. Türkiye’de Hemşireliğin Mesleki ve Sosyal Statüsü**

Hemşirelik mesleği dünyanın pekçok yerinde ve ülkemizde hem mesleki açıdan hemde kavramsal gelişme bakımından son zamanlarda ilerleme kaydetmekte. Fakat yinede ülkemizde sağlık sektöründe, sağlık hizmeti veren ekip üyelerinden biri olmasına rağmen, hatda yapıtaş kabul edilmesine rağmen, hakettiği değeri

<sup>1</sup> S. Çelik - F. Veren, “Türkiye’de Lisans Düzeyindeki Hemşirelik Okullarında Yoğun Bakım Hemşireliği Eğitimi”, Yeni Tıp Dergisi, S.26, Ankara, 2009, s. 226

<sup>2</sup> Ulusoy, s. 5-6

<sup>3</sup> N. Kaya - N. Turan - A. Öztürk, “Türkiye’de Erkek Hemşire İmgesi”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.8, S.1, 2011, s.18:  
<http://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/965/644> (04.06.2013)

görememektedir. Ve hala doktor yardımcısı, sağkolu, iğne yapan, tansiyon ölçen kişi olarak sınırlandırılıp profesyonel bir meslek olarak algılanmamaktadır. Oysa sağlık hizmeti bir ekip işidir. Birinin yokluğunda diğerinin pek bir önemi olamayacağından biri olmazsa diğeri de olmaz.

Hemşirelik mesleğini genellemek gerekirse ülkemizde ve dünyada bayanlar tarafından tercih edilen bir meslek olarak kabul görmüştür. “Hemşireler, toplumun sağlığını yükseltme, koruma ve hastalıkları önleme çalışmaları içinde aktif olarak yer alan sağlık bakım profesyonelleridir.”<sup>1</sup> Hemşirelik, sürekli olarak gelişen, değişen durumlara uyum sağlayabilen bir meslektir. Tıp bilimi ile hemşirelik göreceli olarak yol almaktadır. Hemşirelik modern toplumda vazgeçilmez unsurları arasında güçlü bir yer edinmiştir. “Hemşireliğin, toplumumuzda bir meslek olarak daha düşük statüde olduğunun düşünülmesi, saygınlığının daha az olması, toplumu oluşturan bireylerin hemşirelik hakkında oldukça yanlış yargılarla dolu olmaları ve mesleğin günümüzdeki koşullarının iyi olmayışı hemşirelik mesleğini olumsuz yönde etkilemektedirler.”<sup>2</sup> Hemşirelik hizmetinde bulunanların gösterdikleri gayret, topluma karşı bakış açısı, topluma verecekleri güler yüzlü kaliteli hizmet hemşirelik mesleğini toplum nazarında hemşireliğin statüsünün artması yönünde olumlu olarak etkileyecektir.

Ülkemizde çok eskiden beri hemşirelere karşı farklı önyargılar mevcuttur. Eskiden hemşireye olan ihtiyacı kapatmak için ilkokuldan sonra açılan kurslar, sağlık kolejleriyle henüz 17-18 yaşında ki kişilerin hemşire olması sağlanmıştır. Sağlık sektöründeki hemşire açığı hala kapanmadığı içinde iş bulma imkanı kolay olduğundan kısacası talep fazlalığından özel hemşirelik liseleri rağbet görmektedir. Küçük yaşta iş hayatına atılan hemşirelerin az elemanla çok fazla hasta sorumluluğunu almaları, iş yüklerinin fazla olması hastalara ve hasta yakınlarına empati yapamamalarına sebep olmaktaydı. Ki hemşirelikte empati aslında yaşla birlikde de gelişen bir özelliktir.

---

<sup>1</sup> Z. Koç, C. Bal ve Z. Sağlam, “Kız Hemşirelik Öğrencilerinin Erkek Hemşirelik Öğrencilerine Bakışı” Maltepe Üniversitesi, Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı:330-334, İstanbul, 2010, s. 331

<sup>2</sup> Z. Eskimez ve diğ., “Lise Son Sınıfta Okuyan Kız Öğrencilerin Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşleri” HÜ, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, C.15, S.1, Ankara, 2008, s.60

Ülkemizde sağlık hizmetlerinin en önemli parçası hemşireler olmasına rağmen hatta mutfığı oluşturan gurup olmasına rağmen ne maddi yönden nede manevi olarak hak ettiği değeri alamamaktadır. Sağlık ekibine dahil olan hemşireler, bu ekip içinde yer alsalar dahi bu durum uygulamaya yansımamakta ve toplum içinde hemşirelere halen hekimin yardımcısı olduğu anlayışı hakimdir. Bu etmenler neticesinde toplum hemşirelik mesleğini yanlış değerlendirmektedir.

Türkiye’de hemşirelik hizmetlerinin sunum biçimi toplumun hemşirelere ve hemşirelik hizmetleri hakkındaki bilgilerine ve düşünceleriyle ilişkilidir. Hemşirelik mesleğinin gerek kendi üyeleri, gerekte toplum tarafından algılanış biçimlerinin benzer ve farklı yönleri, mesleğin topluma yansıyışını göstermektedir. Ülkemizde, hemşirenin rolünü daima geçmişteki gibi sadece hastane ile bağdaştırmış ve değerlendirmiştir. Hemşirelerin temel görevlerinin; hastanın vücuduna ve çevre hijyenine özen göstermeleri şeklinde olduğu görüşü hakimdir.

Verilen hizmetler hemşirelerin dört yıllık lisans eğitimi sonucunda kazanılmıştır. Hala toplumda hemşirelik mesleği doktorluk mesleğinin sağ kolu, yardımcısı gözüyle bakılmaktadır. Oysa hemşirelik mesleği doktorluk mesleğinden bağımsızdır ancak işbirliği içinde yapılmaktadır. Hem doktorluk hemde hemşirelik aynı amaç doğrultusunda fakat ayrı ayrı insanlık için değerli mesleklerdir. Hemşireler doktorların yardımcısı değildirler. Bunu topluma tüm dünya hemşireleri ve ülkemizdeki hemşireler yıllar içinde yoğun uğraşlar sonucunda verdikleri hizmetlerle , aldıkları eğitimle topluma fark ettirip hemşirelik mesleğinin değerini yükseltmişlerdir.

## **2. KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR**

Araştırmanın bu bölümünde hemşirelik alanında iş doyumu ile ilgili yurtiçinde yapılmış araştırmalara yer verilmektedir. “Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler adlı araştırmada ebe ve hemşirelerin iş doyumu ve benlik saygısı düzeyleri ile bunları etkileyen sosyo-demografik faktörler ve meslek özelliklerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Ordu Devlet Hastanesi ve Doğum Hastanesinde çalışan 65 ebe ve 109 hemşire olmak üzere toplam 174 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; ebe ve hemşirelerin % 43,3’ünün işinden

memnun olduğu, içsel iş doyumlarının, dışsal iş doyumlarından daha yüksek olduğu, benlik saygılarının ise ebe ve hemşirelerde birbirine çok yakın düzeyde olduğu saptanmıştır. Ebe ve hemşirelerin mezun oldukları okul, arkadaş ilişkilerinden memnun olma durumları, medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, yaşları, arkadaş ilişkilerinden memnun olma durumları, medeni durumları ve sahip oldukları çocuk sayısı ile benlik saygıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.”<sup>1</sup> Kısacası hemşirelerin günlük hayattaki yaşam koşulları, her türlü mesleki ve sosyal yaşamdaki rol ile statüleri iş doyumlarını etkilemektedir.

İş doyumunu ile ilgili yapılan başka bir uygulama alanı sonucu şöyle ifade etmektedir. “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri, adlı araştırmasında hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenlerini incelemesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlana anket bir üniversite hastanesinde 124 ve bir Sağlık Bakanlığı hastanesinde 113 toplam 237 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hemşirelerin iş doyumunu ile örgüte bağlılığı ve iş yerindeki durumları ile yakınlık arz etmektedir.”<sup>2</sup>

İstanbul İlinde Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması yapılmıştır. “Hemşirelerin örgüt kültürü algıları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket İstanbul İli’nde tanı ve tedavi hizmeti veren, üniversite, devlet ve özel hastane olmak üzere üç farklı statüye sahip hastanelerde çalışan 324 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin örgüt kültürü algıları ve iş tatminleri üniversite ve özel hastanede çalışanlara göre oldukça düşük bulunurken, örgüt kültürü ve iş tatmini algısının en yüksek olduğu grubun özel hastanede çalışan hemşireler olduğu saptanmıştır.”<sup>3</sup> Devlet hastanelerinde hemşirelerin örgüt kültürü algıları ile iş tatminleri hastaların ekonomik ve kültürel farklılıklarından dolayı düşük seviyede bulunmaktadır.

<sup>1</sup> N. Erbil - Ö. Bostan, “Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler” AÜ, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.7, S.3, Erzurum, 2004, s. 56-66.

<sup>2</sup> S. Duygulu - F. Korkmaz, “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri” CÜ, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.12, S.2, Sivas, 2008, s. 9-20

<sup>3</sup> Korkut, s.18

Beyazsaçlı ve Serin iş doyumu kavramı hakkında yapmış oldukları alan çalışması sonucunu şöyle ifade etmektedirler: “Devlet hastanesinde görev yapmakta olan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin, sosyo-demografik özellikleri açısından incelenmeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket KKTC Lefkoşa iline bağlı devlet hastanesinde çalışan 173 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda; hemşirelerin iş doyum düzeyleri, medeni duruma, çocuk olup olmamasına, yaşa, iş seçim tercihine, maaş düzeyine ve haftalık çalışma saatine göre anlamlı olarak farklılaştığı, cinsiyete ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.”<sup>1</sup> Araştırma sonuçları hemşirelerin iş doyumları cinsiyet ve eğitim durumlarına çok bağlı olmadığını göstermiştir.

Karakuş hemşirelerin iş doyumlarını Sivas ilinde yapmış olduğu alan çalışmasında şu sonuçlar ortaya çıkmıştır. “Hemşirelerin mesleklerinde yaşadıkları iş tatmin düzeyini tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket Sivas merkezdeki kamu hastanelerinde çalışan 329 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; araştırmaya katılan hemşirelerin % 42,49’unun mesleklerinde iş tatmini yaşamadıklarını sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin işlerinden tatmin olmama nedenlerinin başında, çalışma koşullarının, nöbet sisteminin, mesleki risklerin ve yetersiz ücretin geldiği belirtilerek, yaşanan bu olumsuzlukların hemşirelerin % 68,4’ünün başka bir iş yapmak istemesine, % 49,9’unun mesleğinden ayrılmayı düşünmesine, % 42’sinin işinde mutlu olamadığı ve % 63,5’inin yaptığı işi başkasına tavsiye etmeyeceği sonuçlarını doğurduğu belirtilmiştir.”<sup>2</sup> Hemşirelerin işleri ile ilgili iş yoğunluğu, mesleki riskleri motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.

---

<sup>1</sup> M. Beyazsaçlı – N. B. Serin, “Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği)”, International Conference on New Trends in Education and Their Implications, 11-13.11.2010 Antalya, s.979.  
<http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/213.pdf> (1.9.2013)

<sup>2</sup> H. Karakuş, “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği” Dicle Üniversitesi (DÜ), SBE Dergisi, S.6, Diyarbakır, 2011, s.46-47

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMU

#### 1.HASTANENİN FİZİKİ DOKUSU VE İNSAN KAYNAKLARI

##### 1.1. Hastanenin Fiziki Dokusu

Denizli ilinde bulunan Pamukkale Üniversitesi Hastaneleri olarak çağdaş bilgi ve teknolojiyi kullanarak hasta ve yakınlarının ihtiyaç, istek ve beklentilerini karşılamak, ulaşmak ve güvenli sağlık hizmetini sunmaktadır. “Pamukkale Üniversitesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesi Denizli’de, Doktorlar Caddesinde, 12/ 08/ 1994 tarihinde, 2547 Sayılı YÖK Kanunun 3. Maddesi gereği Araştırma ve Uygulama Merkezi hükümleri doğrultusunda, Eğitim Uygulama ve Araştırma Hastanesi olarak 41 yatak ve 155 kadro yatak sayılı ile 7.293 m2 kapalı alanda hizmete girmiştir.

Kınıklı Kampusunda yer alan Kalp Merkezi 2.730 m2 örtülü alana sahip olup, 19 Mayıs 2002 tarihinde hizmete açılmıştır.

2002 yılının ocak ayında hastalarımıza hizmet vermeye başlayan Göz Merkezimiz; 17 Temmuz 2002’de tam bir teknik donanımla resmi açılışı gerçekleştirilmiştir.

05.11.2003 tarihinde 186 fiili yatak kapasitesiyle Kınıklı kampüsünde yeni bir hastane binası (Mavi Hastane) hizmete girmiştir. Ayrıca 01 Nisan 2005 tarihinde 7. Blok Poliklinik Binamız hizmet vermeye başlamıştır. Plaza Binasına taşınma işlemimiz Ekim 2011 yılında başlanmıştır. Plaza Binası açılışı 8 Haziran 2012 tarihinde gerçekleştirilmiştir.2013 yılında taşınma işlemi tamamlanmıştır. Ayrıca 2013 yılında; 7.500 m<sup>2</sup> örtülü alana sahip olan Bağlantı Bloğu Poliklinik Binası olarak hizmete açılmıştır.”<sup>1</sup> Pamukkale Üniversitesi Hastaneleri zamanla bilimsel ve teknolojik gelişimiyle, hizmet kalite standart değerlerinden vazgeçmeyerek, takım çalışması içinde, katılımcı ve modern bir şekilde yönetim bilincinde olarak hastane olma çabası içindedir.

<sup>1</sup> ....., <http://www.pau.edu.tr/hastane/tr/sayfa/tarihce-22>, (01.01.2016)

## **1.2. Hastanenin İnsan Kaynakları**

Hastanenin insan kaynakları yapısını, çeşitli birimlerde görevli farklı branşlara sahip çalışan akademik, idari personel ve stajyer öğrenciler oluşturmaktadır. “Hastaların ve Çalışanların Memnuniyeti odaklı hizmet anlayışını benimsemek, sürekli ölçme ve iyileştirme araçları ile öncü bir yönetim sistemi kurmak, bilimsel araştırmalarda ve yeni uygulamalarda liderlik yapan akademik bir kurum olmak, mükemmel sağlık hizmetini kaliteden ödün vermeden sunmak, çalışanlarımızı sürekli eğitmek ve geliştirmek, yasal yükümlülükler doğrultusunda hastanemizin sürekli iyileşmesi ve gelişmesini sağlamak, çalışanları ile bütünleşmiş; güveni, saygınlığı ve hasta memnuniyetini temel ilke edinmiş, uluslararası lider bir kurum olmak.”<sup>1</sup> Hastane biriminin hedefi hizmet alanın isteklerini, beklentilerini karşılama, toplum sağlığını koruma, geliştirme ve devam ettirmede eğitim, uygulama, araştırma ve yönetim rollerini etkin bir şekilde kullanacak meslek üyeleri ve eğitimcileri yetiştirmektir.

## **2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

### **2.1.Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma tarama modeli olarak tasarlanmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez.

### **2.2.Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde görev yapan hemşire sayısının 500 civarında olduğu bilinmektedir.

Sözkonusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

N: Hedef kitledeki birey sayısı

---

<sup>1</sup> ....., <http://www.pau.edu.tr/hastane/tr/sayfa/misyon-ve-vizyon-3>, (01.01.2016)

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü  $n = 196$  olarak hesaplanmıştır.

Bu çerçevede anket soruları tesadüfi olarak belirlenen 250 hemşirelere uygulanmış ve 206 kullanılabilir anket formu elde edilmiştir. Sonuç olarak araştırma bulgularının % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örneklem hatası ile genellenebileceği söylenebilir.

### **2.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde ise iş doyumunu olumlu ve/veya olumsuz yönde etkileyen faktörleri ortaya çıkarabilecek sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, ticari olmayan kuruluşlarda iş doyumunu ölçmek amacıyla Paul Spector tarafından hazırlanmış olan İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey) kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği; ücret, terfi, yönetim, yan ödeme-ek gelir, ödül, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve kurum içi iletişim olmak üzere dokuz ana madde ve her ana maddenin altında dört alt madde olmak üzere toplam 36 maddeden oluşmuştur. Her madde bir yargıyı ifade etmektedir. 17 yargı olumlu, 19 yargı da olumsuz olarak şekillendirilmiştir. Her maddenin yanıtları dereceli olmak üzere (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) altı

seçeneklidir. Bu ölçekte ana madde altında yer alan alt maddelerin, anket formundaki sıralamaları da farklıdır.

Çalışmada kullanılan Spector iş Doyumu Ölçeğinde yer alan soruların konulara göre dağılımı ve araştırmadaki güvenirlik katsayıları aşağıda görüldüğü gibidir.

**Tablo 2. Spector İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan Soruların Konulara Göre Dağılımı**

| Konular                         | Soru Numaraları | Güvenirlik (Alpha) |
|---------------------------------|-----------------|--------------------|
| Ücret                           | 1-10-19-28      | 0,899              |
| Terfi                           | 2-11-20-33      | 0,903              |
| Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü | 3-12-21-30      | 0,870              |
| Yan Ödeme, Ek gelir             | 4-13-22-29      | 0,885              |
| Ödül                            | 5-14-23-32      | 0,887              |
| Çalışma şartları ve kurallar    | 6-15-24-31      | 0,901              |
| Çalışma arkadaşları             | 7-16-25-34      | 0,892              |
| Yapılan İş                      | 8-17-27-35      | 0,888              |
| Kurum içi iletişim              | 9-18-26-36      | 0,893              |

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (6) kesinlikle katılıyorum, (5) katılıyorum, (4) kısmen katılıyorum (3) kısmen katılmıyorum, (2)katılmıyorum), (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 6.00-1.00=5.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

| Seçenekler          | Puanlar | Ölçek Değerlendirme |
|---------------------|---------|---------------------|
| Hiç Katılmıyorum    | 1       | Çok düşük           |
|                     | 2       | Düşük               |
|                     | 3       | Az Düşük            |
|                     | 4       | Az Yüksek           |
|                     | 5       | Yüksek              |
| Tamamen Katılıyorum | 6       | Çok yüksek          |

## 2.4.Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir:

| <i>R</i>  | <i>İlişki</i> |
|-----------|---------------|
| 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    |

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan hemşirelerden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Bu bölümde, anket soruları ele alınarak araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özelliklerini ortaya koyarak toplanan verilerin istatistiği sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgular ise şu şekildedir:

### 3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

**Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı**

|          | Gruplar | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|----------|---------|------------|-----------|
| Cinsiyet | Kadın   | 175        | 85,0      |
|          | Erkek   | 31         | 15,0      |
|          | Toplam  | 206        | 100,0     |

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin cinsiyetlerine göre dağılımları ve sayıları belirlenmiştir. Tablo 3'e göre; hemşirelerin 175'i (%85,0) kadın, 31'i (%15,0) erkek olarak dağılmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde sağlık çalışanları içerisinde hemşirelik mesleğini yapan kişilerin büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu gözlenmiştir. Erkeklerin ise bu meslek dalında ise gerek daha önceden uygulanan hemşirelik mesleği yönlendirme politikaları gerekse de geleneksel düşünce yapısı nedeni ile daha az yönelmelerine ve bu meslek grubunda kadınlara göre daha az istihdam edilmelerine neden olduğu belirtilebilir. Diğer taraftan ise hastalar için bakım ve ilgi gerektiren bu meslek dalında kadın olmanın getirdiği psikoloji ve daha ileriki dönemde kazanılan annelik duygusu kadınların bu meslekte daha yoğun çalışmalarını sağlayan diğer bir faktördür.

**Tablo 4. Katılımcıların Yaş Dağılımı**

|     | Gruplar          | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----|------------------|------------|-----------|
| Yaş | 20- 30 Yaş Arası | 70         | 34,0      |
|     | 31-40 Yaş Arası  | 87         | 42,2      |
|     | 41-50 Yaş Arası  | 49         | 23,8      |
|     | Toplam           | 206        | 100,0     |

Araştırma kapsamında hemşirelerin yaş aralıklarına göre dağılımları ve sayıları belirlenmiştir. Tablo 4'e göre; hemşirelerin 70'i (%34,0) 20- 30 yaş arası, 87'si (%42,2) 31-40 yaş arası, 49'u (%23,8) 41-50 yaş arası olarak dağılmaktadır. Tabloda Pamukkale Üniversitesi hastanesinde en yoğun orta yaş grubu olarak adlandırılacak kişilerin çalıştığını, en az ise meslekte ileri yaş grubu olarak tanımlanabilecek olan kişilerin çalıştığını göstermektedir. Özellikle meslekte orta grup çalışanların ise genç kişilerden oluştuğu söylenebilir. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Başta ilk atama döneminde daha uzak ve kırsal alanlarda çalışma hayatına

başlayan hemşirelerin gerek il merkezine gelme istekleri gerekse de memleketlerine gelme istekleri ile merkezi bir yerleşim yerinde çalıştıkları belirtilebilir. Diğer taraftan ise kişilerin yaş bakımından ilerledikçe daha çok tecrübe kazandıkları ve kazanılan bu tecrübenin başarı olgusunda da pozitif katkıları olduğu görülmektedir. Bu tip durumlar kişilerin yüksek kalite gerektiren iyi işlerde ve şehir merkezlerinde çalışmalarını sağlamaktadır.

**Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı**

|               | Gruplar | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------|---------|------------|-----------|
| Medeni Durumu | Evli    | 109        | 52,9      |
|               | Bekar   | 97         | 47,1      |
|               | Toplam  | 206        | 100,0     |

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin medeni durumlarına göre dağılımları ve sayıları belirlenmiştir. Tablo 5'e göre; hemşirelerin 109'u (%52,9) evli, 97'si (%47,1) bekar olarak dağılmaktadır. Örneklem için sonuç incelendiğinde kişilerin yarıdan hemen fazlasının evli olduğu ve yarıdan çok azının ise bekar olduğu gözlenmiştir. Pamukkale üniversitesinde hemşirelik mesleğini yapan katılımcıların mesleki özellikleri gereği evlenme bakımından olumsuz karar aldıkları söylenebilir. Oysaki katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olması, daha düzenli bir hayat yaşamaları bakımından istekli olarak Denizli'ye yerleşmeleri durumlarının olabileceği düşünülmektedir. Tabi evli olmanın getireceği sosyal sorumluluk, ev ve çocuklar ile ilgili artan stres, kişilerin iş doyumu üzerinde olumsuz etki yapabilmektedir. Bu bakımdan katılımcıların bir kısmı iş doyumu üzerinde artan sorumluluk nedeni ile olumsuz etki yapabilecek olan evlilik yönünde karar almamıştır.

**Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

|               | Gruplar    | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------|------------|------------|-----------|
| Eğitim Durumu | Lise       | 62         | 30,1      |
|               | Lisans     | 130        | 63,1      |
|               | Lisansüstü | 14         | 6,8       |
|               | Toplam     | 206        | 100,0     |

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin eğitim düzeylerine göre dağılımları ve sayıları belirlenmiştir. Tablo 6'ya göre; hemşirelerin 62'si (%30,1) lise, 130'u (%63,1) lisans, 14'ü (%6,8) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans ve lisansüstü mezundur. Yaklaşık 1/3 lük kısmı lise mezundur. Bu durumun anket gerçekleştirilen katılımcı grubunun yaş dağılımının çoğunluğunun genç ve orta yaş gurubundan olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca son dönemde unvan olarak önlisans mezunlarının sağlık teknikeri ünvanı ile anılması ve lisans mezunlarının hemşire ünvanı almaları sayesinde bireylerin lisans mezunu olma yönünde isteklerinin arttığı söylenebilir.

Sağlık Bakanlığı ve Üniversiteler arasında yapılan karşılıklı anlaşmalar sayesinde yerinde ve uzaktan eğitim imkanları artırılmış ve bu yönde geliştirilen yönlendirici politikalar bu mesleği icra eden kişilerin beşeri sermayesine katkı sağlamıştır. Lisans mezunu olanların ise akademik kariyer ve mesleki uzmanlaşma açısından bir üst eğitim kademesi olan lisans üstü eğitime devam etmelerini teşvik etmiştir. Kişilerin eğitim düzeylerinin artması mesleki bilgi ve becerilerini artırmalarını ve mesleki doyum anlamında daha yüksek bir seviyeye ulaşmalarını sağlamaktadır.

Çalışma hayatı tamamen rekabet ortamıdır. Bunuda en çok hemşireler yaşamaktadırlar. Çünkü ülkemizde eskiden hemşirelik eğitimi pek çok farklı düzeyde verilmiş karmaşık bir hal almıştır. Ve bu durum mesleği algılama, meslekle ilgili gelişen çabaları benimsemeyide etkilemektedir.

**Tablo 7. Katılımcıların Mesleki Deneyimine Göre Dağılımı**

|                  | Gruplar         | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|------------------|-----------------|------------|-----------|
| Mesleki Deneyimi | 1-5 Yıl         | 53         | 25,7      |
|                  | 6-10 Yıl        | 52         | 25,2      |
|                  | 11-15 Yıl       | 38         | 18,4      |
|                  | 16 Yıl Ve üzeri | 63         | 30,6      |
|                  | Toplam          | 206        | 100,0     |

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre dağılımları ve sayıları belirlenmiştir. Tablo 7'ye göre; hemşirelerin 53'ü (%25,7) 1-5 yıl, 52'si (%25,2) 6-10 yıl, 38'i (%18,4) 11-15 yıl, 63'ü (%30,6) 16 yıl ve üzeri olarak

dağılmaktadır. Mesleki tecrübe bakımından her tecrübe segmentinde grubun yaklaşık olarak ¼ lük kısmına denk gelen katılımcının olduğu görülmektedir. Ancak 5 ve üzerinde tecrübeye sahip olan katılımcıların toplam içerisindeki oranı incelendiğinde 3/4 lük kısmına denk gelmektedir. Bu bakımdan Pamukkale Üniversitesinde çalışan sağlık personelinin mesleki tecrübe anlamında birikim sahibi olduğu ve deneyimli personellerden oluştuğu söylenebilir.

**Tablo 8. Katılımcıların Bulunduğu Yerdeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı**

|                                  | Gruplar         | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|----------------------------------|-----------------|------------|-----------|
| Bulunduğu Yerdeki Çalışma Süresi | 1-5 Yıl         | 123        | 59,7      |
|                                  | 6-10 Yıl        | 47         | 22,8      |
|                                  | 11 Yıl Ve üzeri | 36         | 17,5      |
|                                  | Toplam          | 206        | 100,0     |

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin bulunduğu yerdeki çalışma süresine göre dağılımları ve sayıları belirlenmiştir. Tablo 8'e göre; hemşirelerin 123'ü (%59,7) 1-5 yıl, 47'si (%22,8) 6-10 yıl, 36'sı (%17,5) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır. Mesleki tecrübenin bir alt segmentinde birim tecrübesi incelenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları birimlerdeki deneyim süreleri ele alınmıştır. Bu bakımdan katılımcıların 3/5 lik kısmının biriminde 1-5 yıl tecrübeye sahip olduğu gözlenmiştir. bu durum katılımcıların çoğunun rotasyon yada tayine bağlı olarak yer değiştirdiğini göstermektedir. Bir anlamda farklı birimlerde çalışmak kişiye motivasyon sağlasa da iş doyumu ve iş bazında verim düşünüldüğünde sık birim değişikliklerinin negatif etkilerinin olduğu düşünülebilir. Bu bakımdan iş doyumu üzerinde de olumsuz etki yapabileceği yorumu yapılabilir.

**Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı**

|               | Gruplar        | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------|----------------|------------|-----------|
| Çalışma Şekli | Nöbet          | 103        | 50,0      |
|               | Sürekli Gece   | 17         | 8,3       |
|               | Sürekli Gündüz | 86         | 41,7      |
|               | Toplam         | 206        | 100,0     |

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin çalışma şekline göre dağılımları ve sayıları belirlenmiştir. Tablo 9'a göre; hemşirelerin 103'ü (%50,0) nöbet, 17'si (%8,3) sürekli gece, 86'sı (%41,7) sürekli gündüz olarak dağılmaktadır. Katılımcıların çalışma şekli değişkenine göre incelendiğinde yarısının nöbet usulü ile çalıştıkları gözlenmiştir. sürekli gece çalışan kısım çok az bir kısımdır.

Sağlık hizmetlerinin sürekliliği nedeni ile çalışan personelin ve hastaların mağdur olmamaları için gece, gündüz ve nöbet çalışma usülleri belirlenmiştir. Her çalışma usulünün kendisine göre bir zorluğu bulunmaktadır. Gündüz çalışan bir personelin maruz kaldığı yoğunluk nedeniyle stres, diğer taraftan ise gece çalışan personelin düzenli bir aile yaşantısına geçememesi stresi ile karşılaştırılmaktadır. Özellikle evli ve çocuk sahibi olan hemşirelerin çalışma hayatındaki olumsuzlukları evine daha çok yansıtmasına neden olmaktadır. Bu durum ise mesleki doyumu azaltmaktadır. Nöbet usulünde ise, kişisel ve sosyal hayatı olumsuz etkilemekte, aile yaşantısının ve uyku düzenini bozulması, beslenme problemlerinin yaşanması, sinirlilik, kronik yorgunluk, mesleki doyumsuzluk, ve bir çok hastalığın ortaya çıkması gibi olumsuzluklara sebep olmaktadır. Ekonomik şartların zorluğu nedeniyle ikinci bir işde çalışabilmek ve eğitimlerini daha üst seviyeye taşımak istenmesi nedeniyle çalışanların gece nöbetini azda olsa tercih ettiği gözlenmektedir.

### 3.2. Katılımcıların İş Doyum Ölçeği Sorularına Verdiği Cevapların Dağılımı

**Tablo 10. Katılımcıların “Yaptığım İş Karşılığında Adil Bir Ücret Aldığımı Düşünüyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                          | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yaptığım İş Karşılığında | Hiç Katılmıyorum    | 123        | 59,7      |
| Adil Bir ücret Aldığımı  | Katılmıyorum        | 36         | 17,5      |
| Düşünüyorum.             | Kısmen Katılmıyorum | 13         | 6,3       |
|                          | Kısmen Katılıyorum  | 16         | 7,8       |
|                          | Katılıyorum         | 7          | 3,4       |
|                          | Tamamen Katılıyorum | 11         | 5,3       |
|                          | Toplam              | 206        | 100,0     |

Katılımcıların “Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 123 kişi (%59,7) hiç katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) katılmıyorum, 13 kişi (%6,3) kısmen katılmıyorum, 16 kişi (%7,8) kısmen katılıyorum, 7 kişi (%3,4) katılıyorum, 11 kişi (%5,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Kişilerin çalıştıkları iş ile ilgili tatmin duygusunu en çok besleyen faktörlerden ücretin ön planda olduğu görülmektedir. Bu anlamda değerlendirildiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun aldıkları ücretin adil olmadığı olgusuna katıldıkları gözlenmiştir.

Ücret politikası bir meslekte istihdam edilme imkanından sonra en çok değerlendirilen kriterlerdendir. Katılımcıların ücretlerinin bu meslek grubu içerisinde yaptıkları işe karşın yetersiz olduğuna, yaşadıkları sosyal ve psikolojik yoğunluk sonucu ortaya çıkan yorgunluğu telafi edecek düzeyde olmadığını düşünmektedirler. Ancak özel sektör çalışma şartları, 657 sayılı devlet Memurları Kanununa tabi olanları ve iş güvencesi gibi bir çok faktörün de olumlu etkileri ve kamu sektörü sağlık çalışanı olmayı tetiklediği gözlenmiştir. Uzun ve yorucu çalışma sürelerine karşılık hemşirelerin elde ettikleri ücretin iş doyumunu artırıcı etkisinin olmadığı çalışmanın bulgularına paralellik göstermiştir.

**Tablo 11. Katılımcıların “İşimde Yükselme Şansım Çok Düşüktür” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                      | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşimde Yükselme Şansım Çok Düşüktür. | Hiç Katılmıyorum    | 26         | 12,6      |
|                                      | Katılmıyorum        | 95         | 46,1      |
|                                      | Kısmen Katılmıyorum | 21         | 10,2      |
|                                      | Kısmen Katılıyorum  | 20         | 9,7       |
|                                      | Katılıyorum         | 23         | 11,2      |
|                                      | Tamamen Katılıyorum | 21         | 10,2      |
|                                      | Toplam              | 206        | 100,0     |

Katılımcıların “İşimde yükselme şansım çok düşüktür” ifadesine verdiği cevaplara göre; 26 kişi (%12,6) hiç katılmıyorum, 95 kişi (%46,1) katılmıyorum, 21 kişi (%10,2) kısmen katılmıyorum, 20 kişi (%9,7) kısmen katılıyorum, 23 kişi (%11,2) katılıyorum, 21 kişi (%10,2) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların yarıya yakını işinde yükselme şansının çok düşük olduğunu değerlendirmiştir. Bu bakımdan incelendiğinde katılımcıların başarı değerlendirme kriterlerinde standart bir yapının olmayışı, terfide subjektif tutumların gözleneceği düşünceleri gibi durumlar hemşireleri bu yöne taşıdığı belirtebilir.

Kişilerin yaptıkları mesleklerin kişisel kapasitelerine ve becerilerine uygun olması en büyük beklentidir. Bir kişinin kapasitesinden daha düşük kapasitede bir işte istihdam edildiğini düşünmesi , o kişinin mesleki doyumunun az olmasına neden olacaktır. Bu sonuç da aynı şekilde kişilerin liyakat ekseninden uzak değerlendirme kriterleri nedeni ile yükselme şansının az olduğunu düşünmelerine neden olmaktadır.

**Tablo 12. Katılımcıların “Yöneticim Yaptığı İşte Oldukça Yeterlidir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                               | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yöneticim Yaptığı İşte<br>Oldukça Yeterlidir. | Hiç Katılmıyorum    | 26         | 12,6      |
|                                               | Katılmıyorum        | 55         | 26,7      |
|                                               | Kısmen Katılmıyorum | 64         | 31,1      |
|                                               | Kısmen Katılıyorum  | 29         | 14,1      |
|                                               | Katılıyorum         | 22         | 10,7      |
|                                               | Tamamen Katılıyorum | 10         | 4,9       |
|                                               | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir” ifadesine verdiği cevaplara göre; 26 kişi (%12,6) hiç katılmıyorum, 55 kişi (%26,7) katılmıyorum, 64 kişi (%31,1) kısmen katılmıyorum, 29 kişi (%14,1) kısmen katılıyorum, 22 kişi (%10,7) katılıyorum, 10 kişi (%4,9) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Yöneticiler bireylerin çalıştıkları iş yerlerinde etkin yönlendirme alanına sahip kişiler olmalıdırlar. Yöneticilik tarzı kişilerin mesleki aidiyet ve başarı faktörlerinde etkili olan oldukça önemli bir yapıdır. Bu yapının iyi kullanılması, iyi yönetim anlayışının

benimsenmesi organizasyona üye olan bireylerin ve dolayısıyla organizasyonun başarı elde etmesini sağlamadaki en önemli itici güçtür.

Bireylerin yönetim tarzlarının emri altındaki kişileri kırmadan, adilane biçimde olması gerekmektedir. Bu bakımdan yönetici olarak belirlenecek olan bireylerin de kurumlar tarafından dikkatlice seçilmesine özen gösterilmelidir. Dolayısıyla beraberinde çalıştığı personelin iş doyumunu sağlayacakları davranışlar geliştirmeleri beklenmektedir. Katılımcıların genel olarak değerlendirildiğinde çalıştıkları yöneticinin yaptığı işte yeterli olduğunu beyan etmişlerdir. Bu durum yöneticilerin yine bu sektörü temsil yeteneğine haiz, mesleki bilgi ve becerilerini astları ile paylaşabilen kişiler olduğu söylenebilir.

**Tablo 13. Katılımcıların “İşimin Karşılığında Bana Sağlanan Hak ve Ödeneklerden Memnun Değilim” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                          | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşimin Karşılığında Bana | Hiç Katılmıyorum    | 24         | 11,7      |
| Sağlanan Hak Ve          | Katılmıyorum        | 35         | 17,0      |
| Ödeneklerden Memnun      | Kısmen Katılmıyorum | 54         | 26,2      |
| Değilim.                 | Kısmen Katılıyorum  | 38         | 18,4      |
|                          | Katılıyorum         | 31         | 15,0      |
|                          | Tamamen Katılıyorum | 24         | 11,7      |
|                          | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim” ifadesine verdiği cevaplara göre; 24 kişi (%11,7) hiç katılmıyorum, 35 kişi (%17,0) katılmıyorum, 54 kişi (%26,2) kısmen katılmıyorum, 38 kişi (%18,4) kısmen katılıyorum, 31 kişi (%15,0) katılıyorum, 24 kişi (%11,7) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

Ücretle ilgili olarak belirtilen düşüncelere paralel olarak, özellikle işteki yıpranma payı, fiziki ve psikolojik açıdan vermiş olduğu yorgunluk ortaya konulduğunda çalışanların yarıya yakınında ödeneklerle ilgili doyumunun olmaması normal karşılanmaktadır. Özellikle hiyerarşik yapılanma bakımından farklı mesleklerde farklı ödenek politikasının uygulanmakta oluşu, kurumsal yapıda

personelin en olumsuz etkileneceği durum olarak kabul edilebilir. Eşit işe eşit ücret politikasının uygulanması iş doyumu açısından önemlidir.

**Tablo 14. Katılımcıların “İşimi İyi Yaptığım Zaman Takdir Edilmekteyim” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                  | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşimi İyi Yaptığım Zaman<br>Takdir Edilmekteyim. | Hiç Katılmıyorum    | 28         | 13,6      |
|                                                  | Katılmıyorum        | 32         | 15,5      |
|                                                  | Kısmen Katılmıyorum | 46         | 22,3      |
|                                                  | Kısmen Katılıyorum  | 57         | 27,7      |
|                                                  | Katılıyorum         | 29         | 14,1      |
|                                                  | Tamamen Katılıyorum | 14         | 6,8       |
|                                                  | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim” ifadesine verdiği cevaplara göre; 28 kişi (%13,6) hiç katılmıyorum, 32 kişi (%15,5) katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) kısmen katılmıyorum, 57 kişi (%27,7) kısmen katılıyorum, 29 kişi (%14,1) katılıyorum, 14 kişi (%6,8) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Yaptığı iş karşılığında takdir edilmesi açısından katılımcıların dağılımı araştırılmıştır. Buna göre memnuniyet düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.

Özellikle doğu toplumlarında yönetim tarzı gereği amirin personelini takdir etmesi durumu ile sık karşılaşılmamaktadır. Ancak çalışanın motivasyonunun artmasının sağlanması, işteki başarısının daha da artması açısından yöneticinin takdiri, vatandaşın takdiri oldukça önemlidir. İş doyumunu ve performansı oldukça yüksek olmasını sağlayan bu durum önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hemşirelerin “İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır” ifadesine verdiği cevaplara göre (altta tablo 15); 19 kişi (%9,2) hiç katılmıyorum, 43 kişi (%20,9) katılmıyorum, 41 kişi (%19,9) kısmen katılmıyorum, 68 kişi (%33,0) kısmen katılıyorum, 20 kişi (%9,7) katılıyorum, 15 kişi (%7,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

**Tablo 15. Katılımcıların “İşyerimdeki Kurallar İş Hakkıyla Yapmamı Zorlaştırmaktadır” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                             | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-------------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerimdeki Kurallar İş Hakkıyla Yapmamı Zorlaştırmaktadır. | Hiç Katılmıyorum    | 19         | 9,2       |
|                                                             | Katılmıyorum        | 43         | 20,9      |
|                                                             | Kısmen Katılmıyorum | 41         | 19,9      |
|                                                             | Kısmen Katılıyorum  | 68         | 33,0      |
|                                                             | Katılıyorum         | 20         | 9,7       |
|                                                             | Tamamen Katılıyorum | 15         | 7,3       |
|                                                             | Toplam              | 206        | 100,0     |

Katılımcıların yarıya yakını işyerindeki kurallardan dolayı işini rahat yapamadığını beyan etmiştir. Bu durum kişilerin çalışma süresi ile paralel olarak, işteki tecrübesinin gelişimi, diğer taraftan beceri düzeyinin artması sonucu daha da artan bir yapıya bürünecektir. Bu bakımdan çok fazla kurala bağlı olarak çalışan personelin zaman içerisinde kurallar zincirini kırarak kendi kararlarını uygulama şansına sahip olması işin niteliği açısından katkı sağlayacak, ancak kuralların bağlayıcılığı nedeni ile ise bu durumun uygulanması güç olacaktır. Prosedürlerin ise kişide oluşturduğu bezginlik nedeni ile iş doyumunun azalacağı düşünülmektedir.

**Tablo 16. Katılımcıların “Birlikte Çalıştığım İnsanları Seviyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                          | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Birlikte Çalıştığım İnsanları Seviyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 8          | 3,9       |
|                                          | Katılmıyorum        | 29         | 14,1      |
|                                          | Kısmen Katılmıyorum | 43         | 20,9      |
|                                          | Kısmen Katılıyorum  | 59         | 28,6      |
|                                          | Katılıyorum         | 44         | 21,4      |
|                                          | Tamamen Katılıyorum | 23         | 11,2      |
|                                          | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Birlikte çalıştığım insanları seviyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 8 kişi (%3,9) hiç katılmıyorum, 29 kişi (%14,1) katılmıyorum, 43 kişi (%20,9) kısmen katılmıyorum, 59 kişi (%28,6) kısmen katılıyorum, 44 kişi

(%21,4) katılıyorum, 23 kişi (%11,2) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun birlikte çalıştıkları insanları sevmeye bakımından olumlu değerlendirme yaptığı gözlenmiştir.

Her ne kadar bireysel çalışılan bir iş olarak görülse de mesleki anlamda bazı maddi ve manevi zorlukların aşılması açısından iyi bir ekip dayanışmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle vardiya ilkesine dayalı olarak çalışan kısımda bu durumun olması görevi zorlaştırıcı, motivasyonu olumsuz etkileyen bir yapıda olduğu görülmektedir. İş doyumunun yükselmesi açısından personelin çalışma arkadaşları ile uyumunun iyi olması sağlanmalı, kaynaştırıcı çeşitli aktiviteler yapılmalıdır.

**Tablo 17. Katılımcıların“Bazen Yaptığım İşin Çok Anlamsız Olduğunu Hissediyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                         | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Bazen Yaptığım İşin Çok Anlamsız Olduğunu Hissediyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 21         | 10,2      |
|                                                         | Katılmıyorum        | 49         | 23,8      |
|                                                         | Kısmen Katılmıyorum | 39         | 18,9      |
|                                                         | Kısmen Katılıyorum  | 44         | 21,4      |
|                                                         | Katılıyorum         | 38         | 18,4      |
|                                                         | Tamamen Katılıyorum | 15         | 7,3       |
|                                                         | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 21 kişi (%10,2) hiç katılmıyorum, 49 kişi (%23,8) katılmıyorum, 39 kişi (%18,9) kısmen katılmıyorum, 44 kişi (%21,4) kısmen katılıyorum, 38 kişi (%18,4) katılıyorum, 15 kişi (%7,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Bir çok çalışan bazı zamanlarda yaptığı işten dolayı sıkıntılı dönemler geçirebilir. Bu gibi dönemlerde bireylerin işle ilgili doyum seviyesi oldukça düşük kalmaktadır.

Katılımcılara yöneltilen bu soruya katılımcıların yarıya yakını bu yönde düşündüğünü beyan etmiştir. Kişinin meslekte çalışma süresi, mesleği ile ilgili mekansal sorunlar vb. olaylar kişiyi bu yönde düşünmeye sevkeden durumlardır. Bu gibi durumlardan kurtulmasını sağlamak için yöneticilerin işin zorlaştırıcı

kurallarından ayrıştırması gerekir ve bireyleri motive edici önlemler alması gerekmektedir.

**Tablo 18. Katılımcıların “İşyerimdeki İletişimin İyi Olduğunu Düşünüyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                  | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerimdeki İletişimin İyi Olduğunu Düşünüyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 15         | 7,3       |
|                                                  | Katılmıyorum        | 30         | 14,6      |
|                                                  | Kısmen Katılmıyorum | 36         | 17,5      |
|                                                  | Kısmen Katılıyorum  | 59         | 28,6      |
|                                                  | Katılıyorum         | 44         | 21,4      |
|                                                  | Tamamen Katılıyorum | 22         | 10,7      |
|                                                  | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerimdeki iletişim iyi olduğunu düşünüyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 15 kişi (%7,3) hiç katılmıyorum, 30 kişi (%14,6) katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) kısmen katılmıyorum, 59 kişi (%28,6) kısmen katılıyorum, 44 kişi (%21,4) katılıyorum, 22 kişi (%10,7) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Bireylerin büyük çoğunluğu iletişim yönünden sorun yaşamadığı yönünde cevap vermiştir. Bu durum bireysel olarak iş doyumunu artıracak, monoton bir iş yaşantısından uzak, etkileşim halinde katılımcıların işlerini ifa etmelerini sağlayacaktır.

İletişim bir çok sorunun çözülmesinde ilk anahtar rolündedir. Özellikle hastalık psikolojisinde hastanın iyileşmesi bir çok hastalık için onun kararlı ve güçlü olmasına, bireylerle olan diyalogunu iyi tutmasına bağlıdır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarına oldukça büyük görev düşmektedir. Katılımcıların hastalarına katkı sağlayacak şekilde iletişim kurmaları, onların bunun karşılığında iyileşme performansında pozitif ivme oluşması mesleki doyum anlamında oldukça önemlidir. Pekçok çalışan iş yerindeki yoğunluktan öte o iş yerinde arkadaşlarıyla olan iletişimin iyi olmasını ister. Çünkü iletişim iyi olduğunda iş sahiplenme artıyor. Verim artıyor.

**Tablo 19. Katılımcıların “İşyerimde Ücret Artışları Az Oluyor” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                         | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerimde ücret Artışları<br>Az Oluyor. | Hiç Katılmıyorum    | 11         | 5,3       |
|                                         | Katılmıyorum        | 33         | 16,0      |
|                                         | Kısmen Katılmıyorum | 40         | 19,4      |
|                                         | Kısmen Katılıyorum  | 45         | 21,8      |
|                                         | Katılıyorum         | 41         | 19,9      |
|                                         | Tamamen Katılıyorum | 36         | 17,5      |
|                                         | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerimde ücret artışları az oluyor” ifadesine verdiği cevaplara göre; 11 kişi (%5,3) hiç katılmıyorum, 33 kişi (%16,0) katılmıyorum, 40 kişi (%19,4) kısmen katılmıyorum, 45 kişi (%21,8) kısmen katılıyorum, 41 kişi (%19,9) katılıyorum, 36 kişi (%17,5) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Yukarıda ödenekler ve ücret kısmı ile ilgili soru bölümünde de bahsedildiği üzere etkin bir ücret politikası bireylerin işlerine olan bağlılığını artırıcı önemli faktörlerdendir.

Özellikle son dönemde T.C Hükümetinin kamu sektörü için öngördüğü artış oranı enflasyon oranı ile sınırlandırılmış, bu düzeyde bazı zamanlarda da seyyanen artışlar gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda ücret artışı hep fiyat artışına paralel olmakta, ancak bireylerin ihtiyaçları sonsuz ve kaynaklar kıt olduğu için yapılan artış birçok çalışanı memnun etme düzeyinden uzak kalmaktadır. Sağlık sektörü çalışanlarının en yoğun şekilde istifade ettikleri ek ödemeler ücretin yanı sıra büyük bir gelir kaynağı olarak görülmektedir. Ancak bunun da çalışanlar arasında adil dağılımının gerçekleşmesi gerekmektedir.

Hemşirelerin “İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor” ifadesine verdiği cevaplara göre (altta tablo 20); 30 kişi (%14,6) hiç katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) katılmıyorum, 48 kişi (%23,3) kısmen katılmıyorum, 39 kişi (%18,9) kısmen katılıyorum, 27 kişi (%13,1) katılıyorum, 16 kişi (%7,8) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların yarıdan fazlası bu soru için olumsuz görüş bildirmiştir.

**Tablo 20. Katılımcıların “İşini İyi Yapana Adil Bir Şekilde Yükselme Şansı Veriliyor” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                           | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşini İyi Yapana Adil Bir | Hiç Katılmıyorum    | 30         | 14,6      |
| Şekilde Yükselme Şansı    | Katılmıyorum        | 46         | 22,3      |
| Veriliyor.                | Kısmen Katılmıyorum | 48         | 23,3      |
|                           | Kısmen Katılıyorum  | 39         | 18,9      |
|                           | Katılıyorum         | 27         | 13,1      |
|                           | Tamamen Katılıyorum | 16         | 7,8       |
|                           | Toplam              | 206        | 100,0     |

Yükselme imkanının olması bireylerin iş motivasyonunu artırıcı, kişisel beceri ve kabiliyetlerini geliştirmelerini sağlayan oldukça önemli bir faktördür. Bu bağlamda bireylerin yükselme imkanı açısından çalışanlar arasında adil bir rekabet ortamının sağlanması yöneticilerin en önemli görevleri arasındadır. Bireyler beşeri sermayenin ve bireysel kapasitenin artırılması için eğitim ve bilgi donanımı anlamında sürekli olarak girişimde bulunmaktadırlar.

Kişisel yeteneklerini artıran ve bilgi donanımını geliştiren kurs, seminer, yüksek lisans, doktora gibi bir çok faaliyete yöneldikleri görülmektedir. Ancak bu faaliyetlere katılan bireylerin yükselme ihtimalinin katılmayanlara göre daha yüksek olması adil bir yükselme politikası ekseninde olunduğunun işaretleri arasındadır. Fakat bireylerin katıldıkları bu faaliyetlerin yükselme açısından sonuç vermemesi bireyin iş doyumu üzerinde oldukça olumsuz etki oluşturacak ve bireylerin motivasyonunu ve başarı azmini kıracaktır.

Hemşirelerin “Yöneticim bana karşı adil değildir” ifadesine verdiği cevaplara göre; 25 kişi (%12,1) hiç katılmıyorum, 44 kişi (%21,4) katılmıyorum, 31 kişi (%15,0) kısmen katılmıyorum, 51 kişi (%24,8) kısmen katılıyorum, 32 kişi (%15,5) katılıyorum, 23 kişi (%11,2) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır (altta tablo 21). Yine yöneticide bulunması gereken özelliklerde yapılan değerlendirmeye paralel olarak bireylerin yönettikleri astları arasında adil bir tutum sergilemeleri gerekmektedir.

**Tablo 21. Katılımcıların “Yöneticim Bana Karşı Adil Değildir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                     | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yöneticim Bana Karşı Adil Değildir. | Hiç Katılmıyorum    | 25         | 12,1      |
|                                     | Katılmıyorum        | 44         | 21,4      |
|                                     | Kısmen Katılmıyorum | 31         | 15,0      |
|                                     | Kısmen Katılıyorum  | 51         | 24,8      |
|                                     | Katılıyorum         | 32         | 15,5      |
|                                     | Tamamen Katılıyorum | 23         | 11,2      |
|                                     | Toplam              | 206        | 100,0     |

Adil olmamanın getirdiği en önemli sonuç ise çalışanın iş disiplini ve motivasyonunun kırılması, becerilerini işine istediği gibi yansıtamaması olarak ortaya çıkacaktır. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların adil yönetim tarzını benimsemiş yöneticilerle çalışması, müşteri olarak tabir edilebilecek hasta kitlesinin sağlığına daha hızlı kavuşması ve kaynakların etkin kullanımı açısından oldukça önemlidir.

**Tablo 22. Katılımcıların “İşyerimde Verilen Hak Ve Ödenekler Diğer Pek Çok İşletmeden Kadar İyidir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                                           | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerimde Verilen Hak Ve Ödenekler Diğer Pek Çok İşletmeden Kadar İyidir. | Hiç Katılmıyorum    | 28         | 13,6      |
|                                                                           | Katılmıyorum        | 37         | 18,0      |
|                                                                           | Kısmen Katılmıyorum | 42         | 20,4      |
|                                                                           | Kısmen Katılıyorum  | 58         | 28,2      |
|                                                                           | Katılıyorum         | 30         | 14,6      |
|                                                                           | Tamamen Katılıyorum | 11         | 5,3       |
|                                                                           | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir” ifadesine verdiği cevaplara göre; 28 kişi (%13,6) hiç katılmıyorum, 37 kişi (%18,0) katılmıyorum, 42 kişi (%20,4) kısmen katılmıyorum, 58 kişi (%28,2)

kısmen katılıyorum, 30 kişi (%14,6) katılıyorum, 11 kişi (%5,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

Kamu sektöründe çalışan bireylerin ödemeleri çalıştıkları kurumların bağlı oldukları bakanlık teşkilatına ayrılmış olan bütçeler ile belirlenmektedir. Bu durum ise aynı iş kolunda eşit işe eşit ücret verilmesini, farklı kurum ve kuruluşlarda ise aynı işe farklı ücret politikası verilmesi sonucunu ortaya çıkarabilmektedir. Özel sektör ile kamu sektörü kıyaslandığında ise kamu sektöründeki iş ve ücret garantisi bireylerin özel sektörden daha fazla tercih etmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu soruda katılımcıların eğilimleri dikkatle incelendiğinde yarı yarıya olumlu ve olumsuz sonuç ortaya çıktığı görülmüştür. Katılımcıların yarısı bu ifadeye katılmakta iken, yarısı ise katılmadığını beyan etmiştir.

**Tablo 23. Katılımcıların “Yaptığım İşten Hoşnut Olmadığımı Düşünüyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                         | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yaptığım İşten Hoşnut   | Hiç Katılmıyorum    | 24         | 11,7      |
| Olmadığımı Düşünüyorum. | Katılmıyorum        | 36         | 17,5      |
|                         | Kısmen Katılmıyorum | 43         | 20,9      |
|                         | Kısmen Katılıyorum  | 51         | 24,8      |
|                         | Katılıyorum         | 35         | 17,0      |
|                         | Tamamen Katılıyorum | 17         | 8,3       |
|                         | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 24 kişi (%11,7) hiç katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) katılıyorum, 43 kişi (%20,9) kısmen katılmıyorum, 51 kişi (%24,8) kısmen katılıyorum, 35 kişi (%17,0) katılıyorum, 17 kişi (%8,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların yaptığı işten hoşnut olma durumları incelendiğinde yarısına yakınının memnun olduğu, geri kalan kısmının ise hoşnut olmadığı gözlenmiştir.

Bireylerin çalışma öncesi işe olan bakış açıları ile çalışma sonrası bakış açıları oldukça farklıdır. Bireyler çalışma öncesi sahip olacakları haklar ile işin

getireceği sosyal ve maddi sorumluluğun tam anlamı ile farkında olamayabilirler. Bu durum ise iş açısından beklentilerin tam karşılanmadığı durumlarda hoşnutsuzluk ile sonuçlanmaktadır. Günümüzde işsizlik oranının yaklaşık %10 seviyelerinde olduğu görülmektedir. Bireylerin iş bulma çabalarının çoğu zaman boşa çıktığı yada istenilen nitelikte iş bulma ümidinin olmadığı durumlarda ilk bulunulan işte çalışma söz konusu olabilmektedir. Bu gibi durumlarda da çalışılan işle ilgili memnuniyetsilik ortaya çıkabilir. Sağlık sektörü çalışma koşulları açısından oldukça zor, bedensel ve ruhsal yorgunluğun yoğun görüldüğü meslekleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu gibi durumlarda ise bireylerde işe karşı antipati oluşma ihtimali yüksek oranda ortaya çıkmaktadır.

**Tablo 24. Katılımcıların “İyi Bir İş Yapmak İçin Harcadığım Çabalar Nadiren Formalite İşler Tarafından Engellenir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                         | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İyi Bir İş Yapmak İçin  | Hiç Katılmıyorum    | 19         | 9,2       |
| Harcadığım Çabalar      | Katılmıyorum        | 36         | 17,5      |
| Nadiren Formalite İşler | Kısmen Katılmıyorum | 48         | 23,3      |
| Tarafından Engellenir.  | Kısmen Katılıyorum  | 52         | 25,2      |
|                         | Katılıyorum         | 36         | 17,5      |
|                         | Tamamen Katılıyorum | 15         | 7,3       |
|                         | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir” ifadesine verdiği cevaplara göre 19 kişi (%9,2) hiç katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) katılmıyorum, 48 kişi (%23,3) kısmen katılmıyorum, 52 kişi (%25,2) kısmen katılıyorum, 36 kişi (%17,5) katılıyorum, 15 kişi(%7,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

Sağlık çalışanlarının genel olarak işlemlerini yaparken belirli kurallara göre ve geçmişte uygulanan doğru tekniklere göre yapmaları beklenir. Ancak bazı durumlarda ise iş ve işlemleri yapılma prosedür ve formalitelerin yoğunluğu yapılmaya çalışılan işi engelleyebilmektedir. Katılımcıların bu ifade için destekleme durumları incelendiğinde yarı yarıya bir sonuç ortaya çıktığı belirtilebilir. Katılımcıların bir kısmı formaliteler nedei ile iyi yapmaya çalıştıkları işlerin

engellendiğini savunurken, yarıya yakın kısmı ise bu durumun böyle gerçekleşmediğini belirtmektedir. Ancak günümüzde hasta hakları kavramı ve evrensel hukuk kuralları gereği bir çok iş ve işlemin kurallara uygun ve formaliteler gözetilerek yapılması gerekmektedir. Aksi halde hem hasta hem de sağlık sektörü çalışanının bazı olumsuz sonuçlarla karşılaşma riski bulunmaktadır.

**Tablo 25. Katılımcıların “Birlikte Çalıştığım İnsanların Yetersiz Olmasından Dolayı İşimde Daha Çok Çalışmak Zorundayım” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                                                                | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Birlikte Çalıştığım İnsanların Yetersiz Olmasından Dolayı İşimde Daha Çok Çalışmak Zorundayım. | Hiç Katılmıyorum    | 23         | 11,2      |
|                                                                                                | Katılmıyorum        | 41         | 19,9      |
|                                                                                                | Kısmen Katılmıyorum | 51         | 24,8      |
|                                                                                                | Kısmen Katılıyorum  | 47         | 22,8      |
|                                                                                                | Katılıyorum         | 32         | 15,5      |
|                                                                                                | Tamamen Katılıyorum | 12         | 5,8       |
|                                                                                                | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım” ifadesine verdiği cevaplara göre; 23 kişi (%11,2) hiç katılmıyorum, 41 kişi (%19,9) katılmıyorum, 51 kişi (%24,8) kısmen katılmıyorum, 47 kişi (%22,8) kısmen katılıyorum, 32 kişi (%15,5) katılıyorum, 12 kişi (%5,8) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Daha önceki yöneticilik ve adil yönetim kavramı ile ilgili kısımda bahsedildiği üzere bir çalışma ortamında çalışanların görev ve sorumlulukları nispetinde iş dağılımlarının eşit olması beklenmektedir. Ancak bazı çalışanların kişisel özellikleri ve bazı yöneticilerin ise adil yönetim anlayışı gütmemeleri nedeni ile aynı kategoride yer alan çalışanların iş dağılımlarının dengeli olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

İş dağılımının adil olmaması her şeyden önce çalışanın motivasyonunun olumsuz etkilenmesine, daha sonra ise verimsiz çalışmasına neden olmaktadır. Bu ise çalışanın iş doyumunun azalması ile sonuçlanmaktadır. katılımcılar açısından bu ifade incelendiğinde katılımcıların yarıdan fazlasının ifadeye katılmadığı gözlenmiştir. bu ise çalışılan birimde çalışanların kendi işlerinin diğer çalışana yük

oluşturmadan tamamlandığının göstergesidir. Yarıdan az kısmı ise dengeli iş dağılımının olmaması nedeni ile çalışması gerektiğinden daha fazla çalıştığını beyan etmiştir. Bu durum bireyin daha fazla hem bedensel hem de ruhsal açıdan yıpranmasına neden olmaktadır. Bunun engellenmesi için çeşitli objektif kriterler çalışma ortamında kullanılabilir ve iş yükü hesaplanabilir.

**Tablo 26. Katılımcıların “İşyerimde Yaptığım İşlerden Hoşlanıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                           | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerimde Yaptığım İşlerden Hoşlanıyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 17         | 8,3       |
|                                           | Katılmıyorum        | 45         | 21,8      |
|                                           | Kısmen Katılmıyorum | 36         | 17,5      |
|                                           | Kısmen Katılıyorum  | 46         | 22,3      |
|                                           | Katılıyorum         | 43         | 20,9      |
|                                           | Tamamen Katılıyorum | 19         | 9,2       |
|                                           | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 17 kişi (%8,3) hiç katılmıyorum, 45 kişi (%21,8) katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) kısmen katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) kısmen katılıyorum, 43 kişi (%20,9) katılıyorum, 19 kişi (%9,2) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

Meslek olarak incelendiğinde özel sektördeki olumsuz koşullar, devlet garantisi altında çalışma, maaş ve sigorta garantisi gibi faktörler bir çok kişiyi başta hemşirelik mesleği olmak üzere, kamu sağlık sektöründe çalışmaya itmektedir. Ancak diğer taraftan ise bireylerin çalıştıkları işlerde yaptıkları işlerden memnuniyeti incelendiğinde yukarıda sayılan avantajlı yönleri ortadan kaldırabilecek faklı olumsuzluklar mevcut olduğu gözlenmektedir. Katılımcıların yaptıkları işlerden memnun olma durumları incelendiğinde yarıya yakınının (yarıdan fazla) yaptığı işlerden memnun olduğu gözlenmiştir. Ancak diğer taraftan ise katılımcıların yarıdan biraz azının ise yaptığı işlerden dolayı memnun olmadığı gözlenmiştir.

Hemşirelerin “Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor” ifadesine verdiği cevaplara göre; 25 kişi (%12,1) hiç katılmıyorum, 42 kişi (%20,4)

katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) kısmen katılmıyorum, 50 kişi (%24,3) kısmen katılıyorum, 27 kişi (%13,1) katılıyorum, 16 kişi (%7,8) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır (tablo 27).

**Tablo 27. Katılımcıların “Bu İşyerinin Hedefleri Bana Açık Ve Belirgin Gelmiyor” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                        | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Bu İşyerinin Hedefleri Bana Açık Ve Belirgin Gelmiyor. | Hiç Katılmıyorum    | 25         | 12,1      |
|                                                        | Katılmıyorum        | 42         | 20,4      |
|                                                        | Kısmen Katılmıyorum | 46         | 22,3      |
|                                                        | Kısmen Katılıyorum  | 50         | 24,3      |
|                                                        | Katılıyorum         | 27         | 13,1      |
|                                                        | Tamamen Katılıyorum | 16         | 7,8       |
|                                                        | Toplam              | 206        | 100,0     |

Kamu sektörünün en önemli kusurlarından bir tanesinin kariyer basamağının ne hızda ve nasıl çıkılacağı belirsizli olduğu söylenebilir. Bu durum ise kamu sektöründe çalışan bireylerin kariyer anlamında iş doyumunu tam anlamı ile yaşayamamasının bir göstergesidir. Özellikle son dönemlerde kamu kurum ve kuruluşlarının ISO, TSE gibi kalite belgelerini almaları, hem kurumsal kapasitenin hem de bu kurumda çalışanların bireysel kapasitelerini artırmalarını sağlamıştır. Bu doğrultuda belirlenen hedeflere ulaşmak için çeşitli yatırımlar, fiziki ve maddi düzenlemeler yapılmaktadır. Burada yine işin büyük kısmı yöneticilerde kalmaktadır. Yöneticilerin bu tip durumları benimsemeyip kurumu daha ileriye taşımak için vizyon ve misyon geliştirmemesi, hedefsiz bir kurum olarak taşıması personelin de bireysel gelişiminin önünde engel olacaktır. Katılımcılar açısından bu ifade incelendiğinde yarıdan biraz fazlasının bu ifadeye destek vermediği gözlenmiştir. ancak yarıya yakınının ise bu ifadeye katıldığı gözlenmiştir. bu durum çalışanın iş doyumunu açısından olumsuz etki yapabileceğini göstermektedir.

Hemşirelerin “Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 24 kişi (%11,7) hiç katılmıyorum, 31 kişi (%15,0) katılmıyorum, 45 kişi (%21,8) kısmen katılmıyorum, 40 kişi (%19,4) kısmen katılıyorum, 38 kişi (%18,4) katılıyorum, 28 kişi (%13,6) tamamen

katılıyorum olarak dağılmaktadır. Daha önceden de açıklandığı üzere bireylerin işsiz oldukları dönemlerde asgari ücreti bile kabullendikleri görülür. Ancak işe yerleştikten sonrasında ise gelir çeşitli ekonomik ve bireysel kriterler sebebi ile yetersiz gelmeye başlar.

**Tablo 28. Katılımcıların “Bana Verdikleri Ücreti Düşündüğümde Takdir Görmediğimi Hissediyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                           | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Bana Verdikleri ücreti    | Hiç Katılmıyorum    | 24         | 11,7      |
| Düşündüğümde Takdir       | Katılmıyorum        | 31         | 15,0      |
| Görmediğimi Hissediyorum. | Kısmen Katılmıyorum | 45         | 21,8      |
|                           | Kısmen Katılıyorum  | 40         | 19,4      |
|                           | Katılıyorum         | 38         | 18,4      |
|                           | Tamamen Katılıyorum | 28         | 13,6      |
|                           | Toplam              | 206        | 100,0     |

Bireylerin harcama eğilimleri tasarruf eğilimlerinden genelde yüksek olduğu için kazandıkları paralar yetersiz gelmeye başlar. Ancak diğer taraftan meslek bazında standart oluşmadığı için de farklı birimlerde getirilen farklı birimlerdeki ücretler ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların yarıya yakını bu ifadeyi desteklemektedirler. Yarıdan biraz fazlası ise bu ifadeye karşı çıkmaktadırlar.

**Tablo 29. Katılımcıların “ Bu İşyerindeki İnsanlar Diğer İşyerlerindeki Kadar Hızlı Yükselmektedirler” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                               | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Bu İşyerindeki İnsanlar Diğer | Hiç Katılmıyorum    | 32         | 15,5      |
| İşyerlerindeki Kadar Hızlı    | Katılmıyorum        | 46         | 22,3      |
| Yükselmektedirler.            | Kısmen Katılmıyorum | 43         | 20,9      |
|                               | Kısmen Katılıyorum  | 44         | 21,4      |
|                               | Katılıyorum         | 30         | 14,6      |
|                               | Tamamen Katılıyorum | 11         | 5,3       |
|                               | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler” ifadesine verdiği cevaplara göre; 32 kişi (%15,5) hiç katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) katılmıyorum, 43 kişi (%20,9) kısmen katılmıyorum, 44 kişi (%21,4) kısmen katılıyorum, 30 kişi (%14,6) katılıyorum, 11 kişi (%5,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

Çalışanların kariyer planlarının olması gayet normaldir. Ancak kimi kurum ve kuruluşlarda bu kariyer planları daha rahat tututurulabilirken, kimi kurum ve kuruluşlarda ise kariyer planlarının yürütülmesi daha zordur. Bu bakımdan bireysel özelliklerin yanı sıra kurumsal nitelik ve özellikler de kariyer planlamasında etkin faktörlerden sayılabilir.

Katılımcılar açısından incelendiğinde yarıdan fazlasının bu ifadeye katıldıkları, yani yükselme açısından diğer kurumlar kadar hızlı yükselme imkanına sahip olmadıklarını beyan etmişlerdir. Katılımcıların yarısından azı ise diğer kurumlar kadar hızlı yükselme imkanının olduğunu beyan etmişlerdir.

Hemşirelerin “Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir” ifadesine verdiği cevaplara göre; 24 kişi (%11,7) hiç katılmıyorum, 41 kişi (%19,9) katılmıyorum, 41 kişi (%19,9) kısmen katılmıyorum, 42 kişi (%20,4) kısmen katılıyorum, 35 kişi (%17,0) katılıyorum, 23 kişi (%11,2) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

**Tablo 30. Katılımcıların “Yöneticim, Çalışanlarının Hislerine Çok Az İlgi Gösterir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                           | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yöneticim, Çalışanlarının Hislerine Çok Az İlgi Gösterir. | Hiç Katılmıyorum    | 24         | 11,7      |
|                                                           | Katılmıyorum        | 41         | 19,9      |
|                                                           | Kısmen Katılmıyorum | 41         | 19,9      |
|                                                           | Kısmen Katılıyorum  | 42         | 20,4      |
|                                                           | Katılıyorum         | 35         | 17,0      |
|                                                           | Tamamen Katılıyorum | 23         | 11,2      |
|                                                           | Toplam              | 206        | 100,0     |

Yöneticilerin adil, şeffaf ve tutarlı yönetim anlayışı içerisinde ve personel ile etkili iletişim kurarak yönetim fonksiyonunu gerçekleştirmesi beklenmektedir. Yöneticiler açısından personelin idare edilmesi konusu oldukça zor bir kavramdır. Kuralların tam olarak işletildiği ortamlarda bazı zamanlarda hem yöneticiler hem de çalışanların zor durumda kaldıkları gözlenmiştir. ancak tememl felsefe yöneticinin adil ve mantık çerçevesinde yönetim sergilemeleridir. Özellikle sağlık sektörü çalışanlarının duygusal taraflarının oldukça deforme olmuş olması, hemşirelik mesleğinde istihdam edilen kesimin bayan olması gibi sebepler hemşirelerin yoğun duygusallık beslemelerine neden olmaktadır. Bu durum ise yöneticinin mantık çerçevesinde çalışanı ile bağ kursamını engellemekte, bazı durumlarda ise hatalı kararlar almasına neden olmaktadır. Bu nedenle bu ifade incelendiğinde katılımcıların %50 si yöneticilerin çalışanların duygularına yer verdiklerini, %50 sinin ise duyguya yer vermediğini beyan etmiştir.

**Tablo 31. Katılımcıların “İşyerinde Aldığımız Hak Ve Ödenekler Adildir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                               | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerinde Aldığımız Hak ve Ödenekler Adildir. | Hiç Katılmıyorum    | 30         | 14,6      |
|                                               | Katılmıyorum        | 48         | 23,3      |
|                                               | Kısmen Katılmıyorum | 34         | 16,5      |
|                                               | Kısmen Katılıyorum  | 42         | 20,4      |
|                                               | Katılıyorum         | 34         | 16,5      |
|                                               | Tamamen Katılıyorum | 18         | 8,7       |
|                                               | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir” ifadesine verdiği cevaplara göre; 30 kişi (%14,6) hiç katılmıyorum, 48 kişi (%23,3) katılmıyorum, 34 kişi (%16,5) kısmen katılmıyorum, 42 kişi (%20,4) kısmen katılıyorum, 34 kişi (%16,5) katılıyorum, 18'i (%8,7) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Hak ve ödenekler açısından incelendiğinde sağlık sektörü kendi içerisinde kategorilere ayrılmıştır. Özellikle döner sermaye işletmesinden elde edilen gelir kimi zaman doktorun taban maaşından daha yüksek olabilmektedir. Aynı şekilde hemşirelerinde gelirlerinde önemli yer tutmaktadır.

Ancak ödeneklerin genelde ünvana göre kesin ayrımlarla kategorikleştirildiği, kişilerin aynı unvan açısından adil gelir elde ettiği gözlenmektedir. Katılımcıların ifade ile ilgili tutumları incelendiğinde ise yarıdan fazlasının alınan hak ve ödeneklerin adil olmadığı yönünde beyan verdikleri görülmektedir. Yarıdan az kısmını ise alınan hak ve ödeneklerin adil olmadığı yönünde tutum sergilemişlerdir.

**Tablo 32. Katılımcıların “Bu İşyerinde Çalışanlar Çok Az Ödüllendiriyorlar” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                   | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Bu İşyerinde Çalışanlar Çok Az Ödüllendiriyorlar. | Hiç Katılmıyorum    | 19         | 9,2       |
|                                                   | Katılmıyorum        | 32         | 15,5      |
|                                                   | Kısmen Katılmıyorum | 40         | 19,4      |
|                                                   | Kısmen Katılıyorum  | 42         | 20,4      |
|                                                   | Katılıyorum         | 44         | 21,4      |
|                                                   | Tamamen Katılıyorum | 29         | 14,1      |
|                                                   | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar” ifadesine verdiği cevaplara göre; 19 kişi (%9,2) hiç katılmıyorum, 32 kişi (%15,5) katılmıyorum, 40 kişi (%19,4) kısmen katılmıyorum, 42 kişi (%20,4) kısmen katılıyorum, 44 kişi (%21,4) katılıyorum, 29 kişi (%14,1) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Ödül mekanizması yönetici açısından çalışanın motivasyonunu ve verimini artırıcı en temel araçlardan bir tanesidir. İncelendiğinde çalışma sistemi içerisinde teşviklerin ve ödüllerin yaygınlaşması o işletmede çalışan bireylerin motivasyonunu oldukça artırıcı, hatta rekabeti harekete geçirici etkisinin olduğu gözlenmektedir. Kimi zaman maddi kimi zaman ise maddi olmayan ödüller sistemde çarkların arasında kalmış olan gözelerin temizlenmesini sağlayabilmektedir.

Kurum çalışanları açısından incelendiğinde katılımcıların yarıdan azının ödülleri yeterli gördüğü, yarıdan fazlasının ise özeülleri az bulduğu gözlenmiştir. bir yöneticinin çalışanından yeterli performansı görmemesi durumunda teşvik ve ödül sistemini harekete geçirmesi beklenmektedir. Özellikle kamu çalışanları arasında son dönemlerde ödül yönergelerinin yürürlüğe girdiği, bunun daperformansa olumlu katkılarının olacağı beklenmektedir. Ödül yönergelerinde ise kriterler objektif

esaslara göre belirlenmekte, liyakat prensibi gözetilerek ödüller hak sahiplerine verilmektedir.

**Tablo 33. Katılımcıların “İşyerinde Yapmam Gereken Çok İş Var” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                      | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerinde Yapmam Gereken Çok İş Var. | Hiç Katılmıyorum    | 17         | 8,3       |
|                                      | Katılmıyorum        | 29         | 14,1      |
|                                      | Kısmen Katılmıyorum | 36         | 17,5      |
|                                      | Kısmen Katılıyorum  | 57         | 27,7      |
|                                      | Katılıyorum         | 44         | 21,4      |
|                                      | Tamamen Katılıyorum | 23         | 11,2      |
|                                      | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerinde yapmam gereken çok iş var” ifadesine verdiği cevaplara göre; 17 kişi (%8,3) hiç katılmıyorum, 29 kişi (%14,1) katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) kısmen katılmıyorum, 57 kişi (%27,7) kısmen katılıyorum, 44 kişi (%21,4) katılıyorum, 23 kişi (%11,2) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların bu ifade için verdikleri cevaplar incelendiğinde yarıdan azının bu ifadeye katılmadığı, bir nebze oldun diğerlerine göre daha az iş yoğunluğuna sahip olduğu belirtilebilir. Oysaki bir iş yerinde çalışanlar arasında iş yükünün adil dağılımının sağlanmaması, bir çalışanın diğerine göre daha fazla çalışmasına neden olacaktır. Bu durum ise birim saat bazında ücret açısından değerlendirildiğinde ücretin daha az çalışanda daha fazla olacağı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

İş yükünün dağılımı personel açısından adil olmalıdır. Standart ve adil iş yükü personelin iş doyumu açısından daha fazla tatmin olmasını sağlayacak ve motivasyonu artıracaktır. İdeal yöneticinin çalışanları arasında eşit iş dağılımını sağlaması beklenmektedir. Ayrıca az elemanla çok işin yapılması dışında hemşirelerin görevi olmamasına rağmen pekçok başka işleri mesela sekreterin yazışmalarını yapmalarından dolayı iş yerindeki yoğunluk gereksiz artıp işten elde edilmesi beklenen verim düşmektedir.

**Tablo 34. Katılımcıların “İş Arkadaşlarımdan Hoşlanıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                  | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|----------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İş Arkadaşlarımdan Hoşlanıyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 17         | 8,3       |
|                                  | Katılmıyorum        | 25         | 12,1      |
|                                  | Kısmen Katılmıyorum | 46         | 22,3      |
|                                  | Kısmen Katılıyorum  | 51         | 24,8      |
|                                  | Katılıyorum         | 39         | 18,9      |
|                                  | Tamamen Katılıyorum | 28         | 13,6      |
|                                  | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 17 kişi (%8,3) hiç katılmıyorum, 25 kişi (%12,1) katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) kısmen katılmıyorum, 51 kişi (%24,8) kısmen katılıyorum, 39 kişi (%18,9) katılıyorum, 28 kişi (%13,6) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların yarısından az kısmı çalışma arkadaşlarından hoşlanmadığını beyan etmiştir.

Çalışma ortamı bireyler için hem fiziki hem de ruhsal koşullar açısından uygun olması sağlanmalıdır. Çalışma ortamının bir bireyin hoşnut olmadığı etkenlerle dolu olması o bireyin işten hazzını azaltır ve verimi düşürür. Oysaki bireylerin mutlu oldukları, kendilerini rahat hissettikleri ortamlarda çalışmaları onların iş doyumunu pozitif etkileyecek faktörlerdendir. Bu açıdan incelendiğinde subjektif koşullar sağlanabilir. Ancak bireylerin sosyal arkadaşlarını seçme konusundaki özgürlüğü, iş ortamında bulunmamaktadır. Dolayısıyla bireylerin özel hayat ilkelerine bağlı kalmadan, özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında işinin gerektirdiği koşullar nispetinde diyalog kurması beklenmektedir. Sağlık sektörü çalışanları ise iş açısından değerlendirildiğinde hastalık ortamı olarak değerlendirilebilecek bir ortamda çalışmaktadırlar. Genel olarak bireylerin mutsuz oldukları, hasta ve yorgun hissettikleri müşteri kitlesi ile çalışan personelin, kendisini iyi hissetmesi için iş arkadaşları ile iyi geçinmesinin gerekliliği görülmüştür. ancak yukarıda da bahsedildiği üzere bireyler iş arkadaşlarını seçememektedirler.

**Tablo 35. Katılımcıların “Çoğu Zaman Bu İşyerinde Neler Olduğunu Bilmediğimi Hissediyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                      | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|----------------------|---------------------|------------|-----------|
| Çoğu Zaman Bu        | Hiç Katılmıyorum    | 19         | 9,2       |
| İşyerinde Neler      | Katılmıyorum        | 29         | 14,1      |
| Olduğunu Bilmediğimi | Kısmen Katılmıyorum | 50         | 24,3      |
| Hissediyorum.        | Kısmen Katılıyorum  | 45         | 21,8      |
|                      | Katılıyorum         | 41         | 19,9      |
|                      | Tamamen Katılıyorum | 22         | 10,7      |
|                      | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 19 kişi (%9,2) hiç katılmıyorum, 29 kişi (%14,1) katılmıyorum, 50 kişi (%24,3) kısmen katılmıyorum, 45 kişi (%21,8) kısmen katılıyorum, 41 kişi (%19,9) katılıyorum, 22 kişi (%10,7) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

İletişim bireylerin çalıştıkları ortamlarda kendilerini daha etkin hissetmelerini sağlayan en önemli araçlardır. Özellikle küçük birim/ gruplara ayrılmış organizasyonlarda yöneticinin şeffaf davranması halinde birim çalışanlarının her türlü bilgidan haberdar olması sağlanmaktadır. Oysaki birimlerde bazı yöneticilerin tutumları gereği bilginin dağılımı, şeffaf olmaması gibi durumlar bireylerin tüm bilgiye erişme imkanını ortadan kaldırmaktadır. Diğer taraftan yönetsel sorumluluk ve şeffaf yönetim ilkeleri gereği bireylerin yetkileri nispetinde bilgiye erişim sağlamaları beklenmektedir. Ancak doğu yönetim tarzının hakim olduğu ülkelerde bilgiye ulaşmak zordur. Bir bireyin bilgiye erişemediği durumda ise bireyin iş doyumu, konsantrasyonu olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle bireylerin etkin çalışmalarını sağlamak için bilgiyi şeffaf bir şekilde sunmak gereklidir.

Hemşirelerin “Yaptığım işten gurur duyuyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 22 kişi (%10,7) hiç katılmıyorum, 33 kişi (%16,0) katılmıyorum, 43 kişi (%20,9) kısmen katılmıyorum, 49 kişi (%23,8) kısmen katılıyorum, 41 kişi (%19,9) katılıyorum, 18 kişi (%8,7) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların yukarıda verilen ifade incelendiğinde yarıya yakınının (yarıdan az)

işinden gurur duymadığı, yarıdan biraz fazlasının ise işinden gurur duyduğu gözlenmiştir.

**Tablo 36. Katılımcıların “Yaptığım İşten Gurur Duyuyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                 | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yaptığım İşten Gurur Duyuyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 22         | 10,7      |
|                                 | Katılmıyorum        | 33         | 16,0      |
|                                 | Kısmen Katılmıyorum | 43         | 20,9      |
|                                 | Kısmen Katılıyorum  | 49         | 23,8      |
|                                 | Katılıyorum         | 41         | 19,9      |
|                                 | Tamamen Katılıyorum | 18         | 8,7       |
|                                 | Toplam              | 206        | 100,0     |

Bireylerin yaptıkları işten iş doyumunu elde etmelerini sağlayan diğer bir etmen ise yaptığı işin bulduğu karşılıktır. Sağlık sektörü çalışanlarının yaptığı işten dolayı özellikle hastalardan ve hasta yakınlarından aldıkları olumlu tepkiler ve dönüşler, yaptıkları işlerden gurur duymalarına vesile olmaktadır. Bu durum bireyin kendine olan güveninin artmasına, iş doyumunun yükselmesine neden olmaktadır.

**Tablo 37. Katılımcıların “Ücretimdeki Artışlardan Memnunum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                   | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Ücretimdeki Artışlardan Memnunum. | Hiç Katılmıyorum    | 32         | 15,5      |
|                                   | Katılmıyorum        | 35         | 17,0      |
|                                   | Kısmen Katılmıyorum | 46         | 22,3      |
|                                   | Kısmen Katılıyorum  | 43         | 20,9      |
|                                   | Katılıyorum         | 38         | 18,4      |
|                                   | Tamamen Katılıyorum | 12         | 5,8       |
|                                   | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Ücretimdeki artışlardan memnunum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 32 kişi (%15,5) hiç katılmıyorum, 35 kişi (%17,0) katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) kısmen katılmıyorum, 43 kişi (%20,9) kısmen katılıyorum, 38 kişi

(%18,4) katılıyorum, 12 kişi (%5,8) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası elde ettiği zam oranını yeterli görmemektedir.

Kamu sektörü artış oranları özellikle son 7 yıllık dönemde enflasyona endekslenmiş, her yıl TÜFE (Tüketici Fiyat Endeksi) nispetinde ücret artışları uygulanmaya başlanmıştır. İşçi ve memur sendikaları kamu kesimin işveren olarak değerlendirerek, pazarlık masasına otururlar ve zam oranının enflasyon oranından daha yüksek olması konusunda talepte bulunurlar. Ancak ülkemizde uygulanan mali ve parasal politikalar ülke ekonomisinin belirli bir trendde gitmesini sağlayacak şekilde, ancak enflasyon oranının hemen üzerinde zam oranı elde edilmesine imkân sunmaktadır. Bu durum ise insanların güvenmediği enflasyon oranı nispetinde zam elde etmelerine neden olacaktır. Sağlık çalışanları da aynı şekilde diğer memurlar gibi her yıl belirlenmiş olan zam oranında ücret artışına tabi olmaktadır.

**Tablo 38. Katılımcıların“İşyerinde Almamız Gerekip de Almadığımız Ek Ödenekler Ve Haklar Var” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                           | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|---------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerinde Almamız Gerekip | Hiç Katılmıyorum    | 14         | 6,8       |
| De Almadığımız Ek         | Katılmıyorum        | 36         | 17,5      |
| Ödenekler ve Haklar Var.  | Kısmen Katılmıyorum | 51         | 24,8      |
|                           | Kısmen Katılıyorum  | 47         | 22,8      |
|                           | Katılıyorum         | 31         | 15,0      |
|                           | Tamamen Katılıyorum | 27         | 13,1      |
|                           | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var” ifadesine verdiği cevaplara göre; 14 kişi (%6,8) hiç katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) katılmıyorum, 51 kişi (%24,8) kısmen katılmıyorum, 47 kişi (%22,8) kısmen katılıyorum, 31 kişi (%15,0) katılıyorum, 27 kişi (%13,1) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların yarısından fazlası hakkı olup da alamadığı haklarının bulunduğunu beyan etmiştir. Bu bakımdan hemşirelerin mesailerde ve nöbetlerde yoğun iş temposu ve sürenin aşılması, var olan kadro

mevcudunun iş potansiyelinin altında kalması, hak ettiği halde liyakat derecesine uygun kadronun açılmaması bu durumlara örnek gösterilebilir. Mesela yüksek lisans ve doktora yapmış olan hemşirelere kadrolarının verilmemesi durumunda özlük haklarına bu durum yansımamaktadır. Diğer taraftan döner sermaye ödemeleri ise adil bir şekilde dağıtılmamakta, dağıtım şeklinin oluşturduğu sorunlar bulunmaktadır.

**Tablo 39. Katılımcıların“Yöneticimi Seviyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                       | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yöneticimi Seviyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 25         | 12,1      |
|                       | Katılmıyorum        | 34         | 16,5      |
|                       | Kısmen Katılmıyorum | 49         | 23,8      |
|                       | Kısmen Katılıyorum  | 48         | 23,3      |
|                       | Katılıyorum         | 35         | 17,0      |
|                       | Tamamen Katılıyorum | 15         | 7,3       |
|                       | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Yöneticimi seviyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 25 kişi (%12,1) hiç katılmıyorum, 34 kişi (%16,5) katılmıyorum, 49 kişi (%23,8) kısmen katılmıyorum, 48 kişi (%23,3) kısmen katılıyorum, 35 kişi (%17,0) katılıyorum, 15 kişi (%7,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. . Yukarıda diğer ifadelerde de bahsedildiği üzere yöneticinin adil ve şeffaf tutumu bireylerin çalışma ortamında memnun olmalarına, yaptığı işlerde daha verimli çalışmalarına ve iş doyumunun yüksek olmasına neden olmaktadır.

Bir yöneticiden memnun olmak için yukarıdaki tutumların yanı sıra bazı subjektif değerlerin de arandığı belirtilebilir. Özellikle siyasal düşünce ve ideolojik eğilim bireylerin yöneticilerden yada yöneticilerin çalışanlardan memnuniyetini günümüzde oldukça etkilemektedir. Yöneticiler açısından bu durum incelendiğinde katılımcıların yarısı yöneticisinden memnun olduğunu, sevdiğini beyan etmiştir. Kalan yarısı ise sevmediğini beyan etmiştir.

**Tablo 40. Katılımcıların “Bu İşyerinde Çok Fazla Yazışma Ve Benzeri İşlerle Uğraşmak Zorundayım” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                            | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|----------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Bu İşyerinde Çok Fazla     | Hiç Katılmıyorum    | 18         | 8,7       |
| Yazışma ve Benzeri İşlerle | Katılmıyorum        | 50         | 24,3      |
| Uğraşmak Zorundayım.       | Kısmen Katılmıyorum | 38         | 18,4      |
|                            | Kısmen Katılıyorum  | 47         | 22,8      |
|                            | Katılıyorum         | 31         | 15,0      |
|                            | Tamamen Katılıyorum | 22         | 10,7      |
|                            | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım” ifadesine verdiği cevaplara göre; 18 kişi (%8,7) hiç katılmıyorum, 50 kişi (%24,3) katılmıyorum, 38 kişi (%18,4) kısmen katılmıyorum, 47 kişi (%22,8) kısmen katılıyorum, 31 kişi (%15,0) katılıyorum, 22 kişi (%10,7) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Yukarıda da bahsedildiği üzere kamu sektöründe yönetim tarzının doğu mantığına yaklaştığı durumlarda kırtasiyecili, formalite ve prosedürler artmaktadır. Bazı durumlarda bir hastaya müdahalede bile gerekli izin ve prosedürler tamamlanmadığı için geç kalındığı gözlenebilmektedir. Genel çerçeve içerisinde her birimin kendisine ait bir yazışma sistemi ve onay mekanizması bulunmaktadır. Ancak bazı hallerde bu onay mekanizması oldukça zaman almakta, işlemler gereğinden uzun sürebilmektedir.

Katılımcılar açısından incelendiğinde katılımcıların yarıya yakın kısmı bu ifadeye katılmadığını, yarıdan hemen az kısmı ise bu ifadeye katıldığını beyan etmiştir. Görev ve sorumluluklar gereği bireylerin bazı yazışma ve evrak gibi formalitelerle uğraşma zorunluluğu görülebilmektedir. Ancak diğer taraftan ise bazı hallerde bireyler bu kurallar bütününe görmezden gelerek, formaliteler ile daha az uğraşabilmektedirler. Ancak kurumların bünyesinde yer almaya başlayan iç kontrol yönetmelikleri, teftiş raporları kurumların bu tip prosedürleri yerine getirmede daha katı kuralcı olmalarına neden olmuş, evrak vb. gereçlere verilen önem artmıştır.

**Tablo 41. Katılımcıların “Çabalarımın Gerektiği Kadar Ödüllendirildiğini Sanmıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                                  | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Çabalarımın Gerektiği Kadar<br>Ödüllendirildiğini<br>Sanmıyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 27         | 13,1      |
|                                                                  | Katılmıyorum        | 41         | 19,9      |
|                                                                  | Kısmen Katılmıyorum | 37         | 18,0      |
|                                                                  | Kısmen Katılıyorum  | 42         | 20,4      |
|                                                                  | Katılıyorum         | 32         | 15,5      |
|                                                                  | Tamamen Katılıyorum | 27         | 13,1      |
|                                                                  | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 27 kişi (%13,1) hiç katılmıyorum, 41 kişi (%19,9) katılmıyorum, 37 kişi (%18,0) kısmen katılmıyorum, 42 kişi (%20,4) kısmen katılıyorum, 32 kişi (%15,5) katılıyorum, 27 kişi (%13,1) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Ödül mekanizması hakkında yukarıda verilen bilgiye paralel olarak özellikle kamu çalışanları arasında son dönemlerde ödül yönergelerinin yürürlüğe girdiği, bununda performansa olumlu katkılarının olduğu gözlenmiştir.

Ödül yönergelerinde ise kriterler objektif esaslara göre belirlenmekte, liyakat prensibi gözetilerek ödüller hak sahiplerine verilmektedir. Katılımcıların yukarıdaki sonuçlara paralel olarak yarısının yeteri kadar ödüllendirildiğini düşünürken, yarısının ise çabalarının yeteri kadar ödüllendirildiğini düşünmektedir.

**Tablo 42. Katılımcıların “Yükselmek İçin Yeterli Şansa Sahip Olduğumu Düşünüyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                                                                | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yükselmek İçin Yeterli<br>Şansa Sahip Olduğumu<br>Düşünüyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 37         | 18,0      |
|                                                                | Katılmıyorum        | 52         | 25,2      |
|                                                                | Kısmen Katılmıyorum | 37         | 18,0      |
|                                                                | Kısmen Katılıyorum  | 46         | 22,3      |
|                                                                | Katılıyorum         | 22         | 10,7      |
|                                                                | Tamamen Katılıyorum | 12         | 5,8       |
|                                                                | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 37 kişi (%18,0) hiç katılmıyorum, 52 kişi (%25,2) katılmıyorum, 37 kişi (%18,0) kısmen katılmıyorum, 46 kişi (%22,3) kısmen katılıyorum, 22 kişi (%10,7) katılıyorum, 12 kişi (%5,8) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcılar için bu ifade incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu karışık düşüncede olduklarını beyan etmişlerdir. Son dönemlerde liyakat prensibinin yanısıra başka subjektif faktörler desistemde yer aldığından bir çok çalışanını umutsuz olması normal karşılanmaktadır.

Bireylerin çalışma hayatları boyunca belirli kariyer basamaklarını tırmanmak için çaba gösterdikleri bilinen bir gerçektir. Ancak kimi zaman bu çabalar karşılık bulurken, kimi zaman karşılık bulamamaktadır. Ancak bireylerin eşit niteliklere sahip olmamalarına rağmen, eşit terfi ve haklara sahip olmaları gerekmektedir. Sağlık sektörü knedi içersinde değerlendirildiğinde oldukça büyük bir sektördür. Bu bakımdan sağlık sektörü çalışanlarının kariyer basamaklarını çıkmak için oldukça fazla çaba göstermeleri gerekmektedir.

**Tablo 43. Katılımcıların “İşyerimde Çok Fazla Çekişme Ve Kavga Var” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                       | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşyerimde Çok Fazla   | Hiç Katılmıyorum    | 27         | 13,1      |
| Çekişme Ve Kavga Var. | Katılmıyorum        | 63         | 30,6      |
|                       | Kısmen Katılmıyorum | 42         | 20,4      |
|                       | Kısmen Katılıyorum  | 36         | 17,5      |
|                       | Katılıyorum         | 23         | 11,2      |
|                       | Tamamen Katılıyorum | 15         | 7,3       |
|                       | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var” ifadesine verdiği cevaplara göre; 27 kişi (%13,1) hiç katılmıyorum, 63 kişi (%30,6) katılmıyorum, 42 kişi (%20,4) kısmen katılmıyorum, 36 kişi (%17,5) kısmen katılıyorum, 23 kişi (%11,2) katılıyorum, 15 kişi (%7,3) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır.

Sağlık sektöründe bireylerin çalıştıkları birimlerin görev tanımları belirlenmiş, bireyler buna uygun şekilde görevlerini ifade etmektedirler. İfade incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu çalıştığı iş yerinde çekişme ve kavganın olmadığını beyan etmiştir. Bu durum bireylerin eğitim seviyesinin yanı sıra, yöneticilerin de adil tutumlarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Tablo 44. Katılımcıların “İşimden Hoşlanıyorum” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

|                          | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--------------------------|---------------------|------------|-----------|
| İşimden<br>Hoşlanıyorum. | Hiç Katılmıyorum    | 35         | 17,0      |
|                          | Katılmıyorum        | 68         | 33,0      |
|                          | Kısmen Katılmıyorum | 25         | 12,1      |
|                          | Kısmen Katılıyorum  | 35         | 17,0      |
|                          | Katılıyorum         | 25         | 12,1      |
|                          | Tamamen Katılıyorum | 18         | 8,7       |
|                          | Toplam              | 206        | 100,0     |

Hemşirelerin “İşimden hoşlanıyorum” ifadesine verdiği cevaplara göre; 35 kişi (%17,0) hiç katılmıyorum, 68 kişi (%33,0) katılmıyorum, 25 kişi (%12,1) kısmen katılmıyorum, 35 kişi (%17,0) kısmen katılıyorum, 25 kişi (%12,1) katılıyorum, 18 kişi (%8,7) tamamen katılıyorum olarak dağılmaktadır. Katılımcıların bu ifade için verdikleri cevaplar incelendiğinde yarısından çok az fazlasının işinden hoşlandığı, yarısından biraz azının ise işinden hoşlanmadığı beyan edildiği görülmektedir.

Hemşirelik mesleği; bireylerin yaşamlarının en erken dönemlerinde kamu garantisi altında çalışma imkanı sağlayan oldukça önemli bir meslektir. Ancak zaman içerisinde bireylerin yaptıkları işlerden hoşlanmama gibi durumları da söz konusu olabilmektedir.

Hemşirelerin “Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir” ifadesine verdiği cevaplara göre (altta tablo 45); 57 kişi (%27,7) hiç katılmıyorum, 81 kişi (%39,3) katılmıyorum, 14 kişi (%6,8) kısmen katılmıyorum, 28 kişi (%13,6) kısmen katılıyorum, 14 kişi (%6,8) katılıyorum, 12 kişi (%5,8) tamamen katılıyorum olarak

dağılmaktadır. Katılımcılar meslekte edindikleri tecrübe ve elde ettikleri beceri sayesinde görevlerini açık şekilde ifade etmeye çalışmaktadırlar. Bu bakımdan incelendiğinde hemşirelerin bu ifadeye olumsuz görüş verdikleri, yani bireylerin görev tanımlarının ve görevlerinin açık olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 45. Katılımcıların “Yapmam Gereken İşler Yeterince Açık ve Net Değildir” İfadesine Verdiği Cevaplara Göre Dağılımı**

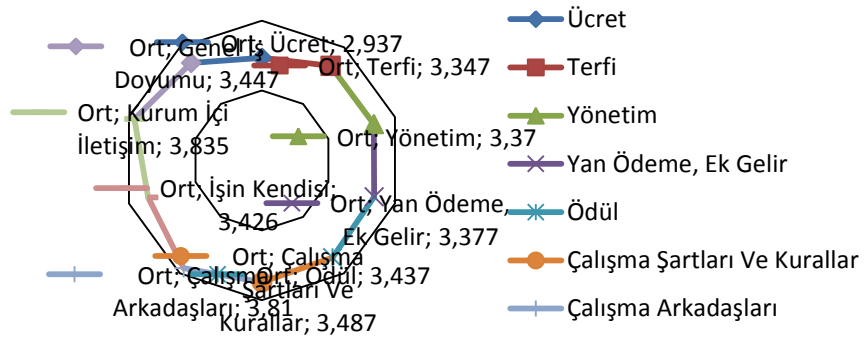
|                       | Gruplar             | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------------------|------------|-----------|
| Yapmam Gereken İşler  | Hiç Katılmıyorum    | 57         | 27,7      |
| Yeterince Açık Ve Net | Katılmıyorum        | 81         | 39,3      |
| Değildir.             | Kısmen Katılmıyorum | 14         | 6,8       |
|                       | Kısmen Katılıyorum  | 28         | 13,6      |
|                       | Katılıyorum         | 14         | 6,8       |
|                       | Tamamen Katılıyorum | 12         | 5,8       |
|                       | Toplam              | 206        | 100,0     |

### 3.3.Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları

**Tablo 46. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları**

|                              | N   | Ort   | Ss    | Min.  | Max.  |
|------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Ücret                        | 206 | 2,937 | 0,832 | 1,000 | 5,500 |
| Terfi                        | 206 | 3,347 | 0,826 | 1,000 | 5,250 |
| Hemşirelik Hizmetleri        | 206 | 3,370 | 0,850 | 1,000 | 5,500 |
| Müdürlüğü                    |     |       |       |       |       |
| Yan Ödeme, Ek Gelir          | 206 | 3,377 | 0,838 | 1,000 | 5,250 |
| Ödül                         | 206 | 3,437 | 0,815 | 1,000 | 5,250 |
| Çalışma Şartları Ve Kurallar | 206 | 3,487 | 0,730 | 1,250 | 5,250 |
| Çalışma Arkadaşları          | 206 | 3,810 | 0,769 | 2,000 | 6,000 |
| Yapılan İş                   | 206 | 3,426 | 0,886 | 1,000 | 6,000 |
| Kurum İçi İletişim           | 206 | 3,835 | 0,774 | 1,000 | 5,500 |
| Genel İş Doyumu              | 206 | 3,447 | 0,350 | 1,690 | 4,420 |

Katılımcıların iş doyum düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde; **ücret** düzeyi ortalamasının düşük ( $2,937 \pm 0,832$ ); **terfi** düzeyi ortalamasının orta ( $3,347 \pm 0,826$ ); **hemşirelik hizmetleriyle olan ilişki** düzeyi ortalamasının orta ( $3,370 \pm 0,850$ ); **yan ödeme, ek gelir** düzeyi ortalamasının orta ( $3,377 \pm 0,838$ ); **ödül** düzeyi ortalamasının orta ( $3,437 \pm 0,815$ ); **çalışma şartları ve kurallar** düzeyi ortalamasının orta ( $3,487 \pm 0,730$ ); **çalışma arkadaşları** düzeyi ortalamasının orta ( $3,810 \pm 0,769$ ); **yapılan işin** düzeyi ortalamasının orta ( $3,426 \pm 0,886$ ); **kurum içi iletişim** düzeyi ortalamasının orta ( $3,835 \pm 0,774$ ); **genel iş doyumunu** düzeyi ortalamasının orta ( $3,447 \pm 0,350$ ) düzeyde olduğu görülmektedir.



**Şekil 1. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Ortalamaları**

Şekil incelendiğinde iş doyum düzeyleri için belirlenmiş olan ana başlıklar için genel değerlendirme puanlarının ortalamaları görülmektedir. Katılımcılardan elde edilen cevaplar kategorize edilmiş ve katılımcılar için belirli ana gruplarda grupla oluşturulmuştur. Ücret için belirlenmiş olan üst grup başlığında, alt grupları ile birlikte ücret için ortalama değer 2, 937 olarak tespit edilmiş ve genel ortalamanın biraz düşük olduğu gözlenmiştir. Çalışanların ücret politikası bakımından memnuniyetinin düşük olduğu belirtilebilir.

Terfi bakımından katılımcıların soruları verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde ise bireylerin terfi politikasından genel olarak memnun olduklarını gösteren 3.357 değerine ulaşılmıştır. Katılımcılarına yönetim açısından verdikleri cevaplar incelendiğinde ise genel ortalamanın iyi olduğu ve bireylerin 3,37 ortalama puana karşılık görüş bildirdikleri görülmektedir. Katılımcıların yan ödeme ve ek gelir açısından genel durumu incelendiğinde ise ortalamanın 3.377 puan olduğu ve genel durumun olumlu yönde olduğu görülmüştür. Katılımcıların ödül hakkında değerlendirme ortalamaları ise 3.437 puan olmuş ve ödül sisteminde genel durumun iyi olduğunu beyan etmişlerdir.

Çalışma şartları ve kurallar bakımından durum incelendiğinde ise 3.487 puan olduğu ve sistemin genel değerlendirmesinin olumlu olduğu belirtilebilmektedir. Çalışma arkadaşları bakımından ise incelendiğinde 3.810 puan ortalama ile en yüksek ikinci değerlendirmeye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum katılımcıların çalışma arkadaşları bakımından genel durumun iyi olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin işin kendisi hakkındaki değerlendirmesi incelendiğinde ise 3.426 puan ile genel ortalama seviyesinde olduğu ve durumun iyi olduğu görülmektedir.

Kurum içi iletişim puanları incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya sahip olan kriter olduğu ve 3.835 puan ortalama ile en yüksek olumlu değerlendirmeye sahip durum olduğu görülmektedir. Genel iş doyumu kriteri ise incelendiğinde 3.437 puan ortalama ile genel değerlendirmede olumlu olarak görüldüğü ifade edilebilir.

### 3.4.Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

**Tablo 47. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları**

|                                 | Grup  | N   | Ort   | Ss    | t      | p     |
|---------------------------------|-------|-----|-------|-------|--------|-------|
| Ücret                           | Bayan | 175 | 2,946 | 0,864 | 0,361  | 0,719 |
|                                 | Erkek | 31  | 2,887 | 0,632 |        |       |
| Terfi                           | Bayan | 175 | 3,306 | 0,847 | -1,717 | 0,088 |
|                                 | Erkek | 31  | 3,581 | 0,656 |        |       |
| Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü | Bayan | 175 | 3,361 | 0,878 | -0,349 | 0,727 |
|                                 | Erkek | 31  | 3,419 | 0,678 |        |       |
| Yan Ödeme, Ek Gelir             | Bayan | 175 | 3,370 | 0,836 | -0,302 | 0,763 |
|                                 | Erkek | 31  | 3,419 | 0,860 |        |       |
| Ödül                            | Bayan | 175 | 3,423 | 0,816 | -0,586 | 0,558 |
|                                 | Erkek | 31  | 3,516 | 0,819 |        |       |
| Çalışma Şartları Ve Kurallar    | Bayan | 175 | 3,507 | 0,739 | 0,957  | 0,340 |
|                                 | Erkek | 31  | 3,371 | 0,677 |        |       |
| Çalışma Arkadaşları             | Bayan | 175 | 3,754 | 0,779 | -2,476 | 0,014 |
|                                 | Erkek | 31  | 4,121 | 0,639 |        |       |
| Yapılan İş                      | Bayan | 175 | 3,476 | 0,886 | 1,926  | 0,055 |
|                                 | Erkek | 31  | 3,145 | 0,846 |        |       |
| Kurum İçi İletişim              | Bayan | 175 | 3,804 | 0,777 | -1,354 | 0,177 |
|                                 | Erkek | 31  | 4,008 | 0,743 |        |       |
| Genel İş Doyumu                 | Bayan | 175 | 3,439 | 0,373 | -0,847 | 0,170 |
|                                 | Erkek | 31  | 3,496 | 0,172 |        |       |

Katılımcıların çalışma arkadaşları puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2.476$ ;  $p=0.014<0,05$ ). Erkek hemşirelerin çalışma arkadaşları puanları ( $x=4,121$ ), bayan hemşirelerin çalışma arkadaşları puanlarından ( $x=3,754$ ) yüksek bulunmuştur. Belirtilen ifadelerden anlamlı farklılık olan çalışma arkadaşları ifadesi incelendiğinde cinsiyete bağlı olarak farklı olduğu görülmektedir. Burada kadın ve erkeklerin sayı bakımından farklı olması ve genel olarak kadın hemşirelerin daha yoğun olması gösterilebilir. Kadın bireylerin arkadaşlarıyla olan ilişkileri ortalama puanları erkek katılımcıların puanlarına göre daha düşüktür. Burada cinsiyet temelli bazı sosyolojik olguların da olduğu belirtilebilir. Özellikle kadınlar arasındaki hırs ve çekişme erkeklere göre daha fazladır.

Aslına bakılacak olursa, bu olgu Roma İmparatorluğu döneminden beri, **Kadın, kadının kurdudur** deyimiyle dile getirilen bir gerçektir, kadınlar gerçek hislerini maskelemekte çok daha usta olabilmekte, birlikte çalıştıkları hemcinslerine şekerim, hayatım, canım şeklinde sevgi dolu gibi görünen hitap şekilleri ile seslenirken, kıskançlık, hırs ve rekabetin dış gıcırtiları bu tatlı söylemler arasında duyulmaz olabilmektedir.

Kadınlar, iş yerinde özellikle kendilerinden daha genç ve güzel bir kadın çalışanlara karşı kadınsı rekabet hisleriyle olumsuz tutumlar takınabilmekte, bu tutumlar mobbing'e kadar varabilmektedir. Benzer davranış kalıpları hemşire-hekim ilişkilerine de bazen yansıyabilmekte, (bilhassa genç, bekar ve yakışıklı) erkek hekimlere karşı melek şeklinde betimlenebilecek sıcak, yakın ve sevecen tutumlar takınan ve onlara her konuda yardımcı olabilmek için adete çırpınan bazı (bilhassa genç ve bekar) kadın hemşireler, genç (hele bir de güzel ise!) kadın hekimlere mümkün olan her türlü zorluğu çıkartabilmekte, onları birer rakibe gibi görerek, üzme ve yıpratma için ellerinden geleni yapabildikleri zamana zaman müşahade edilmektedir. Tabii ki, bu durum hemşire-hekim ilişkileriyle sınırlı olmayıp, meslekte kıdemli bazı kadın hekimlerin de, kendilerinden daha genç ve güzel hemcinslerine karşı benzer tutumlar takındıkları görülmemiş bir olay değildir.

Erkek çalışanlar, hislerini gizlemekte kadınlar kadar başarılı olmadıklarından, aralarındaki anlaşmazlıkları çoğunlukla açık çatışma (sözel, kimi zaman da fiziksel güç kullanarak) anında çözüme kavuşturmakta, böylelikle yıllar boyunca dışa yansıtılmadan, için için biriktirilen kinin (kadın çalışanlar arasında olduğu gibi) bir anda dev bir fay hattı kırılması şeklinde yıkıcı bir deprem halinde ortaya çıkması yerine, sık ama küçük fay kırılmaları sayesinde erkek çalışanlar arasındaki dostluk ve arkadaşlık ilişkilerini yerle bir eden depremlere daha nadir rastgelinmektedir.

**Tablo 48. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları**

|                                 | Grup             | N  | Ort   | Ss    | F     | P     |
|---------------------------------|------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| Ücret                           | 20- 30 yaş arası | 70 | 2,982 | 0,806 | 0,168 | 0,846 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 2,905 | 0,895 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 2,929 | 0,764 |       |       |
| Terfi                           | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,446 | 0,828 | 1,692 | 0,187 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,224 | 0,815 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,424 | 0,829 |       |       |
| Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,436 | 0,749 | 0,920 | 0,400 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,397 | 0,915 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,230 | 0,866 |       |       |
| Yan ödeme, ek gelir             | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,489 | 0,676 | 2,660 | 0,072 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,221 | 0,907 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,495 | 0,888 |       |       |
| Ödül                            | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,436 | 0,813 | 0,497 | 0,609 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,385 | 0,785 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,531 | 0,879 |       |       |
| Çalışma şartları ve kurallar    | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,475 | 0,640 | 0,018 | 0,982 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,497 | 0,766 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,485 | 0,798 |       |       |
| Çalışma arkadaşları             | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,900 | 0,741 | 1,252 | 0,288 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,713 | 0,786 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,852 | 0,775 |       |       |
| Yapılan iş                      | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,286 | 0,867 | 2,812 | 0,062 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,595 | 0,904 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,327 | 0,848 |       |       |
| Kurum içi iletişim              | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,911 | 0,788 | 1,048 | 0,353 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,744 | 0,807 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,888 | 0,687 |       |       |
| Genel iş doyumu                 | 20- 30 yaş arası | 70 | 3,485 | 0,279 | 0,959 | 0,385 |
|                                 | 31-40 yaş arası  | 87 | 3,409 | 0,397 |       |       |
|                                 | 41-50 yaş arası  | 49 | 3,462 | 0,353 |       |       |

Araştırmaya katılan hemşirelerin ücret, terfi, hemşirelik hizmetleri, yan ödeme, ek gelir, ödül, çalışma şartları ve kurallar, yapılan iş, kurum içi iletişim, genel iş doyumu puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırmaya katılan hemşirelerin ücret, terfi, hemşirelik hizmetleri müdürlüğü, yan ödeme, ek gelir, ödül, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, yapılan iş, kurum içi iletişim, genel iş doyumu puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Tablo incelendiğinde bireylerin yaşa göre yönetimsel açıdan farklı tutum ve davranışlara maruz kalmadıkları, bireylerin yaşlarına göre tüm ifadelerin aynı olduğu beyan edilebilir.

**Tablo 49. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları**

|                                 | Grup  | N   | Ort   | Ss    | T      | P            |
|---------------------------------|-------|-----|-------|-------|--------|--------------|
| Ücret                           | Evli  | 109 | 2,849 | 0,877 | -1,620 | 0,104        |
|                                 | Bekar | 97  | 3,036 | 0,771 |        |              |
| Terfi                           | Evli  | 109 | 3,259 | 0,845 | -1,626 | 0,105        |
|                                 | Bekar | 97  | 3,446 | 0,797 |        |              |
| Hemşirelik hizmetleri müdürlüğü | Evli  | 109 | 3,383 | 0,924 | 0,230  | 0,816        |
|                                 | Bekar | 97  | 3,356 | 0,762 |        |              |
| Yan ödeme, ek gelir             | Evli  | 109 | 3,255 | 0,910 | -2,253 | <b>0,025</b> |
|                                 | Bekar | 97  | 3,516 | 0,729 |        |              |
| Ödül                            | Evli  | 109 | 3,406 | 0,841 | -0,576 | 0,565        |
|                                 | Bekar | 97  | 3,472 | 0,789 |        |              |
| Çalışma şartları ve kurallar    | Evli  | 109 | 3,406 | 0,736 | -1,689 | 0,093        |
|                                 | Bekar | 97  | 3,577 | 0,717 |        |              |
| Çalışma arkadaşları             | Evli  | 109 | 3,837 | 0,783 | 0,547  | 0,585        |
|                                 | Bekar | 97  | 3,778 | 0,756 |        |              |
| Yapılan iş                      | Evli  | 109 | 3,512 | 0,923 | 1,472  | 0,143        |
|                                 | Bekâr | 97  | 3,330 | 0,838 |        |              |
| Kurum içi iletişim              | Evli  | 109 | 3,727 | 0,807 | -2,140 | <b>0,034</b> |
|                                 | Bekâr | 97  | 3,956 | 0,720 |        |              |
| Genel iş doyumu                 | Evli  | 109 | 3,404 | 0,408 | -1,907 | 0,052        |
|                                 | Bekâr | 97  | 3,496 | 0,265 |        |              |

Katılımcıların yan ödeme, ek gelir puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2.253$ ;  $p=0.025<0,05$ ). Bekâr hemşirelerin yan ödeme, ek gelir puanları ( $x=3,516$ ), evli hemşirelerin yan ödeme, ek gelir puanlarından ( $x=3,255$ ) yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların kurum içi iletişim puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. ( $t=-2.140$ ;  $p=0.034<0,05$ ). Bekâr hemşirelerin kurum içi iletişim puanları ( $x=3,956$ ), evli hemşirelerin kurum içi iletişim puanlarından ( $x=3,727$ ) yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların ücret, terfi, hemşirelik hizmetleriyle olan ilişkisinde, ödüllendirilmelerinde, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde, görevli oldukları bölümde yaptıkları işde, genel iş doyumu puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Anketimizi düzenleyen çalışan hemşire arkadaşların yapmakda oldukları iş puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,227$ ;  $p=0,016<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lisans olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanları ( $3,556 \pm 0,915$ ), eğitim durumu lise olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanlarından ( $3,165 \pm 0,761$ ) artış olduğu görülmüştür.

Katılımcıların kurum içi iletişim puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=5,148$ ;  $p=0,007<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim

durumu lise olan hemşirelerin kurum içi iletişim puanları ( $4,044 \pm 0,718$ ), eğitim durumu lisans olan hemşirelerin kurum içi iletişim puanlarından ( $3,706 \pm 0,762$ ) artış olduğu görülmüştür.

**Tablo 50. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları**

|                                    | Grup       | N   | Ort   | Ss    | F     | P            | Fark            |
|------------------------------------|------------|-----|-------|-------|-------|--------------|-----------------|
| Ücret                              | Lise       | 62  | 3,137 | 0,696 | 3,009 | 0,052        |                 |
|                                    | Lisans     | 130 | 2,831 | 0,875 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,036 | 0,854 |       |              |                 |
| Terfi                              | Lise       | 62  | 3,488 | 0,686 | 2,249 | 0,108        |                 |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,317 | 0,866 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,000 | 0,930 |       |              |                 |
| Hemşirelik hizmetleri<br>müdürlüğü | Lise       | 62  | 3,391 | 0,728 | 0,062 | 0,940        |                 |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,367 | 0,871 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,304 | 1,169 |       |              |                 |
| Yan ödeme, ek gelir                | Lise       | 62  | 3,552 | 0,740 | 1,967 | 0,143        |                 |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,306 | 0,870 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,268 | 0,885 |       |              |                 |
| Ödül                               | Lise       | 62  | 3,617 | 0,710 | 2,245 | 0,109        |                 |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,352 | 0,844 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,429 | 0,906 |       |              |                 |
| Çalışma şartları ve kurallar       | Lise       | 62  | 3,637 | 0,714 | 1,991 | 0,139        |                 |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,414 | 0,743 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,500 | 0,612 |       |              |                 |
| Çalışma arkadaşları                | Lise       | 62  | 3,794 | 0,739 | 0,755 | 0,471        |                 |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,790 | 0,766 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 4,054 | 0,936 |       |              |                 |
| Yapılan iş                         | Lise       | 62  | 3,165 | 0,761 | 4,227 | <b>0,016</b> | <b>2 &gt; 1</b> |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,556 | 0,915 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,375 | 0,929 |       |              |                 |
| Kurum içi iletişim                 | Lise       | 62  | 4,044 | 0,718 | 5,148 | <b>0,007</b> | <b>1 &gt; 2</b> |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,706 | 0,762 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 4,107 | 0,897 |       |              |                 |
| Genel iş doyumu                    | Lise       | 62  | 3,536 | 0,184 | 3,046 | <b>0,050</b> | <b>1 &gt; 2</b> |
|                                    | Lisans     | 130 | 3,404 | 0,386 |       |              |                 |
|                                    | Lisansüstü | 14  | 3,452 | 0,487 |       |              |                 |

Katılımcıların genel iş doyumu puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,046$ ;  $p=0,050<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lise olan hemşirelerin genel iş doyumu puanları ( $3,536 \pm 0,184$ ), eğitim durumu lisans olan hemşirelerin genel iş doyumu puanlarından ( $3,404 \pm 0,386$ ) yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların ücret, terfi, hemşirelik hizmetleriyle olan ilişkilerinde, yan ödeme, ek gelir, ödüllendirilmeleri, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

Katılımcıların yaptıkları işdeki puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda (altta tablo 51) grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,936$ ;  $p=0,002<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanları ( $3,758 \pm 0,938$ ), mesleki deneyimi 1-5 yıl olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanlarından ( $3,184 \pm 0,797$ ) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyimi 16 yıl ve üzeri olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanları ( $3,758 \pm 0,938$ ), mesleki deneyimi 6-10 yıl olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanlarından ( $3,293 \pm 0,864$ ) artış olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların kurum içi iletişim puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,524$ ;  $p=0,016<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyimi 6-10 yıl olan hemşirelerin kurum içi iletişim puanları ( $4,029 \pm 0,730$ ),

mesleki deneyimi 11-15 yıl olan hemşirelerin kurum içi iletişim puanlarından (3,579  $\pm$  0,854) yüksek bulunmuştur.

**Tablo 51. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyimine Göre Ortalamaları**

|                                    | Grup            | N  | Ort   | Ss    | F     | p            | Fark            |
|------------------------------------|-----------------|----|-------|-------|-------|--------------|-----------------|
| Ücret                              | 1-5 Yıl         | 53 | 3,047 | 0,726 | 1,411 | 0,241        |                 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 2,942 | 0,914 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,053 | 0,763 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 2,770 | 0,876 |       |              |                 |
| Terfi                              | 1-5 Yıl         | 53 | 3,344 | 0,879 | 1,139 | 0,334        |                 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 3,519 | 0,795 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,276 | 0,687 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,250 | 0,876 |       |              |                 |
| Hemşirelik Hizmetleri<br>Müdürlüğü | 1-5 Yıl         | 53 | 3,429 | 0,741 | 0,243 | 0,866        |                 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 3,385 | 0,813 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,276 | 0,900 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,365 | 0,944 |       |              |                 |
| Yan Ödeme, Ek Gelir                | 1-5 Yıl         | 53 | 3,476 | 0,583 | 0,613 | 0,607        |                 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 3,428 | 0,851 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,276 | 1,010 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,314 | 0,900 |       |              |                 |
| Ödül                               | 1-5 Yıl         | 53 | 3,420 | 0,843 | 1,723 | 0,163        |                 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 3,582 | 0,727 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,546 | 0,935 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,266 | 0,768 |       |              |                 |
| Çalışma Şartları Ve<br>Kurallar    | 1-5 Yıl         | 53 | 3,491 | 0,670 | 1,349 | 0,260        |                 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 3,644 | 0,737 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,454 | 0,803 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,373 | 0,721 |       |              |                 |
| Çalışma Arkadaşları                | 1-5 Yıl         | 53 | 3,943 | 0,732 | 1,902 | 0,130        |                 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 3,606 | 0,763 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,803 | 0,724 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,869 | 0,814 |       |              |                 |
| Yapılan İş                         | 1-5 Yıl         | 53 | 3,184 | 0,797 | 4,936 | <b>0,002</b> | <b>4 &gt; 1</b> |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 3,293 | 0,864 |       |              | <b>4 &gt; 2</b> |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,395 | 0,813 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,758 | 0,938 |       |              |                 |
| Kurum İçi İletişim                 | 1-5 Yıl         | 53 | 3,962 | 0,743 | 3,524 | <b>0,016</b> | <b>2 &gt; 3</b> |
|                                    | 6-10 Yıl        | 52 | 4,029 | 0,730 |       |              |                 |
|                                    | 11-15 Yıl       | 38 | 3,579 | 0,854 |       |              |                 |
|                                    | 16 Yıl Ve üzeri | 63 | 3,722 | 0,738 |       |              |                 |

Katılımcıların ücret, terfi, hemşirelik hizmetleriyle olan iletişimleri, yan ödeme, ek gelir, ödüllendirilmeleri, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, genel iş doyumu puanları ortalamalarının mesleki deneyimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 52. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Bulunduğu Yerdeki Çalışma Süresine Göre Ortalamaları**

|                                    | Grup            | N   | Ort   | Ss    | F     | P     |
|------------------------------------|-----------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| Ücret                              | 1-5 Yıl         | 123 | 2,972 | 0,805 | 1,109 | 0,332 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 2,989 | 0,897 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 2,750 | 0,832 |       |       |
| Terfi                              | 1-5 Yıl         | 123 | 3,370 | 0,826 | 0,432 | 0,650 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,250 | 0,778 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,396 | 0,895 |       |       |
| Hemşirelik Hizmetleri<br>Müdürlüğü | 1-5 Yıl         | 123 | 3,362 | 0,791 | 0,274 | 0,761 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,442 | 1,008 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,306 | 0,837 |       |       |
| Yan ödeme, ek gelir                | 1-5 Yıl         | 123 | 3,409 | 0,768 | 0,209 | 0,811 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,330 | 0,978 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,333 | 0,886 |       |       |
| Ödül                               | 1-5 Yıl         | 123 | 3,472 | 0,774 | 0,302 | 0,740 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,404 | 0,857 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,361 | 0,909 |       |       |
| Çalışma şartları ve kurallar       | 1-5 Yıl         | 123 | 3,482 | 0,740 | 0,020 | 0,980 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,505 | 0,742 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,479 | 0,698 |       |       |
| Çalışma arkadaşları                | 1-5 Yıl         | 123 | 3,801 | 0,783 | 0,073 | 0,929 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,798 | 0,773 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,854 | 0,735 |       |       |
| Yapılan İş                         | 1-5 Yıl         | 123 | 3,344 | 0,813 | 1,777 | 0,172 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,468 | 0,856 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,653 | 1,122 |       |       |
| Kurum içi iletişim                 | 1-5 Yıl         | 123 | 3,846 | 0,759 | 0,680 | 0,508 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,904 | 0,785 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,708 | 0,816 |       |       |
| Genel iş doyumu                    | 1-5 Yıl         | 123 | 3,451 | 0,291 | 0,077 | 0,926 |
|                                    | 6-10 Yıl        | 47  | 3,455 | 0,430 |       |       |
|                                    | 11 Yıl Ve üzeri | 36  | 3,427 | 0,425 |       |       |

Katılımcıların ücret, terfi, hemşirelik hizmetleri müdürlüğü, yan ödeme, ek gelir, ödülendirilmeleri, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, yapmakta oldukları iş, kurum içi iletişim, genel iş doyumu puanları ortalamalarının bulunduğu yerdeki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 53. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Çalışma Şekline Göre Ortalamaları**

|                                 | Grup           | N   | Ort   | Ss    | F     | P            | Fark            |
|---------------------------------|----------------|-----|-------|-------|-------|--------------|-----------------|
| Ücret                           | Nöbet          | 103 | 3,078 | 0,667 | 7,748 | <b>0,001</b> | <b>1 &gt; 3</b> |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,338 | 0,770 |       |              | <b>2 &gt; 3</b> |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 2,689 | 0,952 |       |              |                 |
| Terfi                           | Nöbet          | 103 | 3,575 | 0,660 | 9,272 | <b>0,000</b> | <b>1 &gt; 3</b> |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,338 | 0,857 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,076 | 0,920 |       |              |                 |
| Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü | Nöbet          | 103 | 3,352 | 0,664 | 0,082 | 0,921        |                 |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,338 | 0,612 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,398 | 1,068 |       |              |                 |
| Yan ödeme, ek gelir             | Nöbet          | 103 | 3,553 | 0,665 | 4,945 | <b>0,008</b> | <b>1 &gt; 3</b> |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,324 | 0,711 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,177 | 0,994 |       |              |                 |
| Ödül                            | Nöbet          | 103 | 3,561 | 0,661 | 4,209 | <b>0,016</b> | <b>1 &gt; 3</b> |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,647 | 0,650 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,247 | 0,967 |       |              |                 |
| Çalışma şartları ve kurallar    | Nöbet          | 103 | 3,515 | 0,736 | 0,826 | 0,439        |                 |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,647 | 0,729 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,422 | 0,725 |       |              |                 |
| Çalışma arkadaşları             | Nöbet          | 103 | 3,806 | 0,733 | 2,414 | 0,092        |                 |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,441 | 0,778 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,887 | 0,797 |       |              |                 |
| Yapılan İş                      | Nöbet          | 103 | 3,218 | 0,697 | 7,185 | <b>0,001</b> | <b>3 &gt; 1</b> |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,338 | 0,655 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,692 | 1,051 |       |              |                 |
| Kurum içi iletişim              | Nöbet          | 103 | 3,881 | 0,649 | 0,469 | 0,626        |                 |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,868 | 0,724 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,773 | 0,913 |       |              |                 |
| Genel iş doyumu                 | Nöbet          | 103 | 3,504 | 0,120 | 3,416 | <b>0,035</b> | <b>1 &gt; 3</b> |
|                                 | Sürekli gece   | 17  | 3,476 | 0,106 |       |              |                 |
|                                 | Sürekli gündüz | 86  | 3,373 | 0,516 |       |              |                 |

Katılımcıların ücret puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7,748$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışma şekli nöbet olan hemşirelerin ücret puanları ( $3,078 \pm 0,667$ ), çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşirelerin ücret puanlarından ( $2,689 \pm 0,952$ ) yüksek bulunmuştur. Çalışma şekli sürekli gece olan hemşirelerin ücret puanları ( $3,338 \pm 0,770$ ), çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşirelerin ücret puanlarından ( $2,689 \pm 0,952$ ) artmış olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların terfi puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=9,272$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışma şekli nöbet olan hemşirelerin terfi puanları ( $3,575 \pm 0,660$ ), çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşirelerin terfi puanlarından ( $3,076 \pm 0,920$ ) artmış olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların yan ödeme, ek gelir puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,945$ ;  $p=0,008<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışma şekli nöbet olan hemşirelerin yan ödeme, ek gelir puanları ( $3,553 \pm 0,665$ ), çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşirelerin yan ödeme, ek gelir puanlarından ( $3,177 \pm 0,994$ ) artmış olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların ödül puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=4,209$ ;  $p=0,016<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışma şekli nöbet

olan hemşirelerin ödöl puanları ( $3,561 \pm 0,661$ ), çalışma şekli sőrekli gőrndöz olan hemşirelerin ödöl puanlarından ( $3,247 \pm 0,967$ ) yőksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların yapılan işteki puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yőnlő varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7,185$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışma şekli sőrekli gőrndöz olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanları ( $3,692 \pm 1,051$ ), çalışma şekli nöbet olan hemşirelerin yaptıkları işdeki puanlarından ( $3,218 \pm 0,697$ ) yőksek olduğu gőrölmüřtür.

Katılımcıların genel iş doyumunu puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yőnlő varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,416$ ;  $p=0,035<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışma şekli nöbet olan hemşirelerin genel iş doyumunu puanları ( $3,504 \pm 0,120$ ), çalışma şekli sőrekli gőrndöz olan hemşirelerin genel iş doyumunu puanlarından ( $3,373 \pm 0,516$ ) yőksek bulunmuştur.

Katılımcıların hemşirelik hizmetleri mődőrölőėyle olan ilişkileri, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, kurum içi iletişim puanları ortalamalarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yőnlő varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

### 3.5.Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

**Tablo 54. Katılımcıların İş Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi**

|                                 |   | Ücret   | Terfi   | Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü | Yan Ödeme, Ek Gelir | Ödül    | Çalışma Şartları Ve Kurallar | Çalışma Arkadaşları | İşin Kendisi | Kurum İçi İletişim | Genel İş Doyumu |
|---------------------------------|---|---------|---------|---------------------------------|---------------------|---------|------------------------------|---------------------|--------------|--------------------|-----------------|
| Ücret                           | r | 1,000   |         |                                 |                     |         |                              |                     |              |                    |                 |
|                                 | p | 0,000   |         |                                 |                     |         |                              |                     |              |                    |                 |
| Terfi                           | r | -0,067  | 1,000   |                                 |                     |         |                              |                     |              |                    |                 |
|                                 | p | 0,336   | 0,000   |                                 |                     |         |                              |                     |              |                    |                 |
| Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü | r | 0,433** | -0,031  | 1,000                           |                     |         |                              |                     |              |                    |                 |
|                                 | p | 0,000   | 0,658   | 0,000                           |                     |         |                              |                     |              |                    |                 |
| Yan Ödeme, Ek Gelir             | r | 0,174*  | 0,369** | -0,098                          | 1,000               |         |                              |                     |              |                    |                 |
|                                 | p | 0,012   | 0,000   | 0,162                           | 0,000               |         |                              |                     |              |                    |                 |
| Ödül                            | r | 0,382** | 0,131   | 0,394**                         | 0,086               | 1,000   |                              |                     |              |                    |                 |
|                                 | p | 0,000   | 0,061   | 0,000                           | 0,219               | 0,000   |                              |                     |              |                    |                 |
| Çalışma Şartları Ve Kurallar    | r | 0,001   | 0,030   | -0,119                          | 0,201**             | 0,062   | 1,000                        |                     |              |                    |                 |
|                                 | p | 0,987   | 0,664   | 0,088                           | 0,004               | 0,379   | 0,000                        |                     |              |                    |                 |
| Çalışma Arkadaşları             | r | 0,081   | -0,158* | 0,158*                          | -0,102              | 0,232** | -0,342**                     | 1,000               |              |                    |                 |
|                                 | p | 0,246   | 0,023   | 0,023                           | 0,146               | 0,001   | 0,000                        | 0,000               |              |                    |                 |
| İşin Kendisi                    | r | 0,074   | 0,045   | 0,220**                         | -0,047              | -0,124  | -0,051                       | -0,081              | 1,000        |                    |                 |
|                                 | p | 0,289   | 0,518   | 0,001                           | 0,501               | 0,075   | 0,462                        | 0,246               | 0,000        |                    |                 |
| Kurum İçi İletişim              | r | 0,142*  | 0,101   | 0,184**                         | 0,145*              | 0,356** | 0,219**                      | 0,174*              | -            | 1,000              |                 |
|                                 |   |         |         |                                 |                     |         |                              |                     | 0,228**      |                    |                 |
|                                 | p | 0,042   | 0,150   | 0,008                           | 0,038               | 0,000   | 0,002                        | 0,012               | 0,001        | 0,000              |                 |
| Genel İş Doyumu                 | r | 0,584** | 0,374** | 0,570**                         | 0,449**             | 0,646** | 0,233**                      | 0,240**             | 0,240**      | 0,519**            | 1,000           |
|                                 | p | 0,000   | 0,000   | 0,000                           | 0,000               | 0,000   | 0,001                        | 0,001               | 0,001        | 0,000              | 0,000           |

Terfi ile ücret ilişkin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin hemşirelik hizmetleri müdürlüğünün (faaliyetleri)ne ilişkin iş doyum düzeyleri ile ücrete ilişkin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu bir ilişkinin olduğu görülmüştür ( $r=0.433$ ;  $p=0,000<0.05$ ).

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin hemşirelik hizmetleri müdürlüğünün faaliyetlerine ilişkin iş doyum düzeyleri ile terfi ile ilgili iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

İl doyum düzeyleri bakımından hemşirelerin çalışma şekline göre yan ödeme almaları ve ek gelirlerinde artış ile ücret arası istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $r=0.174$ ;  $p=0,012<0.05$ ). Buna göre hemşirelerin yan ödeme almaları, ek gelirlerinin artmasındaki halinde iş doyum düzeyleri artmakta bu da ücret ilişkin iş doyum düzeyini artırmaktadır.

Yan ödeme ve ek gelir ile terfiye ilişkin iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r=0.369$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre yan ödeme ve ek gelire ilişkin iş doyum düzeyi ile terfi ile ilgili iş doyum düzeyi birbirini ilişkilidir.

Bunun yanısıra çalışılan bölümde maddi ve manevi anlamda çalışanın ödüllendirilmesinden kaynaklanan iş doyumunu ile ücretten kaynaklanan iş doyum düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r=0.382$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre ödül kaynaklı iş doyumunu değiştiğinde ücret kaynaklı çalışan iş doyumunu da değişmektedir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerle yapılan anket sonucunda görülmüştür ki, maddi ve manevi yönden ödüllendirilmelerin yarattığı iş doyumunu düzeyi, hemşirelik hizmetleri müdürlüğüne ilişkin iş doyumunu düzeyi ile ilişkilidir. Bu iki değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ( $r=0.394$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre ödüllendirilmelerden kaynaklanan doyum değıştikçe hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden kaynaklanan doyum düzeyi de değışmektedir.

Hemşirelerin verdikleri cevaplara göre çalışma şartları ve kurallara ilişkin iş doyum düzeyleri ile hemşirelerin ücret, terfi, ödüllendirme ve hemşirelik hizmetleri müdürlüğünün faaliyetlerine ilişkin iş doyum düzeyleri arasında bir ilişki yoktur. Söz konusu iş doyumunu değışkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Buna karşın hemşirelerin çalıştıkları bölümlerin yoğunluğu arttıkça, dahası hemşireler risk taşıyan bölümlerde çalışılmaya başladıkça onlara yan ödemeler yapılmaktadır. Buradan elde edilen ek gelirden dolayı ek gelir ve yan ödemelere ilişkin iş doyum düzeyi ile çalışma şartları ve kurallara ilişkin iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ( $r=0.201$ ;  $p=0,004<0.05$ ). Buna göre ek gelire ilişkin iş doyum düzeyi değıştikçe çalışma şartları ve kurallara ilişkin iş doyum düzeyi de değışmektedir.

Hemşirelerin bulundukları ortamdaki çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden kaynaklanan iş doyumlarıyla aldıkları ücret, yan ödeme ve ek gelirden kaynaklanan doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve bu çerçevedeki davranışların yarattığı doyum ile terfiden kaynaklanan iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ancak ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-0.158$ ;  $p=0,023<0.05$ ).

Çalışma arkadaşları ile uyumlu şekilde çalışan bir kişi muhtemeldir ki bağı olduğu hemşirelik hizmetleri müdürlüğü tarafından da takdir edilecektir. Bu da hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden kaynaklanan iş doyumuna olumlu etki edecektir. Bu çerçevede çalışmada, hemşirelik hizmetleri müdürlüğü ile ilgili iş doyum düzeyi ile çalışma arkadaşları ile ilgili iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.158$ ;  $p=0,023<0.05$ ). Buna göre çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkiler arttıkça hemşire hizmetleri müdürlüğüyle olan ilişki olumlu yönde artmakta, bu da her ikisine yönelik iş doyumunu biribiri ile ilişkili hale getirmektedir.

Hemşirelerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerinden kaynaklanan iş doyum düzeyleri ile ödöl kaynaklı iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.232$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Problem çıkarmadan çevresiyle uyum içinde çalışan kişilerin motivasyonunu artırmak önemlidir. Motivasyonda artırmak ödüllendirmekle olmaktadır. Buna göre hemşirelerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden kaynaklanan doyumları değıştiğinde ödüllendirmelerden kaynaklanan doyum düzeyi de değışmektedir.

Yine çalışma arkadaşları ile ilgili iş doyumunu ile çalışma şartları ve kurallarla ilgili iş doyumunu arasındaki ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $r=-0.342$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Pek çok kişi çalışma ortamının yoğunluğundan çok çalışılan arkadaşların verdiği huzurdan bahseder. Huzurlu bir ortamda çalışmayı çok daha fazla önemser. Sağlık sektöründe hizmet etmek bir ekip işidir. Buna göre çalışma arkadaşlarıyla uyumlu çalışma olduğu sürece o iş yerine ait ağır çalışma şartları ve kurallara ilişkin iş doyumunu da bu durumla etkileşim göstermektedir.

Araştırma kapsamındaki hemşireler Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde çalıştıkları için hemşirelik hizmetlerinin sorumluluğu altındadırlar. Yaptıkları iş hakkındaki bilgi paylaşımları, yoğunluğu, karşılaşılan manevi zorluklar ve sağlık sektöründeki diğer çalışanlarla yaşanan tüm olumlu olumsuz konular için hemşirelik hizmetleriyle iletişim halindedir. Bu nedenle işin kendisine ilişkin doyum düzeyi değiştiğinde hemşirelik hizmetleri müdürlüğü ile ilgili doyum düzeyi de değişmektedir. Zira bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.22$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Bu da doğal bir sonuçtur, çünkü işin kendisine ilişkin doyum düzeyi belli ölçüde hemşirelik hizmetleri müdürlüğüyle ile ilişkilerden ve iletişimden kaynaklanmakta ve bu ilişkilerde işe ilişkin doyumunu, işten memnuniyeti etkilemektedir.

Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde yapılan çalışmada araştırmaya katılan hemşirelerin verdiği cevaplar incelendiğinde, kurum içi iletişime bağlı iş doyumunu ile ücretle bağlı iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r=0.142$ ;  $p=0,042<0.05$ ). Buna göre ücretle ilişkin iş doyumunu değiştiğinde kurum içi iletişime ilişkin iş doyumunu da değişmektedir.

Yine kurum içi iletişimden kaynaklanan iş doyum düzeyi ile terfiden kaynaklanan iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hemşirelerin kurum içi iletişimlerinin iyi olması, kendilerini tam anlamıyla ifade edebiliyor olmaları, yaptıkları işdeki başarılarını sergileyebilmeleri terfi almalarına, bu da her iki iş doyumunu parametresinin ilişkiselliğine işaret ediyor olabilir.

Hemşirelerin kurum içi iletişimden kaynaklanan iş doyumunu ile, hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden kaynaklanan iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.184$ ;  $p=0,008<0.05$ ). Bu da tabii bir sonuçtur. Zira kurum içi iletişim belli ölçüde hemşirelik hizmetleri müdürlüğü ile ilişkilerden oluşmaktadır..

Kurum içi iletişimden kaynaklanan iş doyumunu ile yan ödeme ve ek gelir kaynaklı iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.145$ ;  $p=0,038<0.05$ ). Buna göre ve muhtemelen ek gelir ve yan ödemelerle iş doyumunu artacak bu da kurum içi iletişim ve doyumunu üzerinde olumlu bir etki oluşturabilecektir.

Yine iş doyumunun kurum içi iletişim kaynaklı boyutu ile ödül kaynaklı boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0.356$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre ödüllendirme sisteminden sağlanan doyum, kurum içi iletişimden sağlanan doyumunu da artırıyor olabilir. Tabii ki bu ilişkiyi, diğer değişkenlerde de kastedildiği üzere çift yönlü bir ilişki olarak değerlendirmek gerekir. İstatistiksel olarak tespit edilenin bir sebep-sonuç ilişkisi olmayıp bir korelasyon ilişkisi olduğu gerçeği unutulmamalıdır. Bu nedenle bu başlık altında şu ana kadar ortaya konan tüm değişkenler arasındaki ilişkinin, ilk değişkenin sebep ikincisinin sonuç olduğu şeklinde anlaşılmaması gerekir. Mevcut istatistik verilerin, yalnızca değişkenler arasında bir korelasyon olup olmadığını tespit ettiğini, bu tespitin muayyen olmayan bir kozaliteyi (illiyet bağı, nedenselliği) de gösterdiğini, ancak değişkenlerden hangisini sebep, diğerinin sonuç olduğunu söylemeye yeterli olmadığını belirtmek gerekir.

Kurum içi iletişimin yarattığı doyum düzeyi ile çalışma şartları ve kuralların getirdiği doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki de tespit edilmiştir ( $r=0.219$ ;  $p=0,002<0.05$ ). Buna göre kurum içi iletişimin güçlü ya da zayıf oluşu, çalışma şartları ve kurallara bağlı olabilir.

Ayrıca yine kurum içi iletişimden kaynaklanan iş doyumunu ile çalışma arkadaşları arası ilişkilerden kaynaklanan iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.174$ ;  $p=0,012<0.05$ ). Doğal olarak

ikincisindeki olumlu ya da olumsuz gelişmelerin kurum içi iletişimi de aynı yönde etkileyeceği, bunun da iş doyumu ya da doyumsuzluğu üzerinde etkili olacağı açıktır.

Kurum içi iletişimden kaynaklanan iş doyumu ile yapılan işten (işin kendisinden) kaynaklanan doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=-0.228$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Buna göre kurum içi iletişimden kaynaklanan doyum arttıkça işin kendisinden kaynaklanan doyum azalmaktadır. azalmaktadır. Bu ters orantılı ilişki makul görülmemektedir. Ancak ayrı bir araştırmayı gerektirmektedir.

Genel iş doyumu ile ücret kaynaklı iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gözlenmiş ( $r=0.584$ ;  $p=0,000<0.05$ ), buna göre genel iş doyumu arttıkça ücretten kaynaklanan iş doyumu da artmaktadır ya da diğer bir ifade ile ücretten sağlanan doyumla birlikte ve doğal olarak genel iş doyumu da artmaktadır.

Genel iş doyumu ile terfi kaynaklı iş doyumu arasında da pozitif bir korelasyon olduğu görülmüştür ( $r=0.374$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre genel iş doyumu arttıkça terfiye dayalı iş doyumu da artmaktadır.

Genel iş doyumu yüksek olan hemşireler motivasyonları da yüksek olacaktır çalışmaktan zevk alacaklardır. Ve bu durumdan hemşirelik hizmetleri de haberdar olacaklardır. Hemşirelik hizmetleri müdürlüğüyle olan iletişimde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $r=0.57$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri arttıkça hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden kaynaklanan iş doyumları da artmaktadır. Daha açık ifadeyle üst yönetim ve yöneticilerle ilişkilerden sağlanan iş doyumundaki artış genel iş doyumunu da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Yapılan ankette gözlemlenen sonuçta hemşirelerin genel iş doyumu ile yan ödeme ve ek gelirlerden sağladıkları iş doyumu arasında istatistiksel açıdan doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.449$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Yine genel iş doyumu ile ödül(lendirme) kaynaklı arası iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.646$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Buna göre ödül kaynaklı iş doyumundaki artış genel iş doyumunu da yükseltmektedir. Genel iş doyumu ile çalışma şartları ve kurallar arası ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı

olduğu görülmüştür ( $r=0.233$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Buna göre çalışma şartları ve kurallardan kaynaklanan iş doyumu arttıkça genel iş doyumu da artmaktadır.

Genel iş doyumu yüksek olan hemşireler çalışmaktan mutludurlar. Yaptıkları işte başarılı oldukları gibi çalışma arkadaşlarıyla iletişimleri de pozitiftir. Buna bağlı olarak çalışma arkadaşları ile ilişkilerden kaynaklanan iş doyumu ile genel iş doyumu arasında pozitif bir korelasyon bulunması ( $r=0.24$ ;  $p=0,001<0.05$ ) makul bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Buna göre genel iş doyumu arttıkça çalışma arkadaşlarıyla uyum buradan sağlanan tatmin de artmaktadır.

Genel iş doyumu yüksek olan hemşireler yaptıkları işten mutluluk duyacaklardır. Yapılan işin yoğunluğu kişiyi etkilemeyecektir. Genel iş doyumunun yüksek olması hemşirelerin yaptıkları işten memnun oldukları anlamına gelmektedir. Buna göre genel iş doyumu arttıkça doğal olarak yapılan işin kendisinden sağlanan doyum ve mutlulukta artmaktadır ( $r=0.24$ ;  $p=0,001<0.05$ ). Genel iş doyumu ile kurum içi iletişimden kaynaklanan iş doyumu arasındaki ilişki de anlamlı olup ( $r=0.519$ ;  $p=0,000<0.05$ ) kurum içi iletişimden sağlanan iş doyumundaki yükseliş ya da azalışın genel iş doyumundaki değişme ile aynı yönde seyrettiği görülmektedir.

## SONUÇ

Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve demografik özelliklerine göre iş doyum düzeylerindeki farklılaşmaları incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya %85'i kadın ve %15'i erkek, toplam 206 hemşire katılmıştır.

Araştırmada 6 üzerinden yapılan değerlendirmede hemşirelerin genel iş doyum düzeylerinin 3,447 olduğu, diğer bir ifade ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin en yüksek iş doyumlarının 3,835 ortalama ile *kurum içi iletişim* boyutuna ilişkin olduğu, en düşük doyumunu ise 2,937 ortalama ile *ücret* boyutundan aldıkları belirlenmiştir. Çıkan sonuçlardan hemşirelerin işlerinden orta düzeyde doyum sağladıkları, aldıkları ücretin kendilerinin tatmin etmediği, kurum içi iletişimin ise diğer iş doyum boyutlarına göre daha tatminkâr olduğu söylenebilir.

Araştırmada hemşirelerin *demografik özellikleri* açısından da iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Bu doğrultuda hemşirelerin medeni durumlarına göre yan ödeme, ek gelir ve kurum içi iletişim boyutlarında farklılaşmaların olduğu tespit edilmiştir. Bekar hemşirelerin, evli hemşirelere göre yan ödeme, ek gelir ve kurum içi iletişim boyutlarından daha fazla doyum sağladıkları sonucuna varılmıştır.

Hemşirelerin *eğitim düzeylerine* göre, yapılan iş, kurum içi iletişim ve genel iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Lise mezunu olan hemşirelerin işin kendisi boyutundan aldıkları doyum lisans mezunu hemşirelerden düşük, kurum içi iletişim ve genel iş doyumunu düzeyleri ise lisans mezunu hemşirelerden yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin *mesleki deneyimlerine* göre yapılan iş ve kurum içi iletişim boyutlarında farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre yapılan işin boyutundan en fazla doyumunu 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip hemşireler sağlarken, kurum içi iletişim boyutundan en fazla doyumunu 6-10 yıl mesleki deneyime sahip hemşireler sağlamaktadırlar.

Araştırmada hemşirelerin *çalışma biçimlerine* göre ücret, terfi, yan ödeme, ek gelir, ödül, yapılan iş ve genel iş doyumunu düzeylerinde istatistiksel olarak farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buna göre sürekli gündüz çalışan hemşirelerin

ücret, terfi, yan ödeme, ek gelir, ödül ve genel iş doyumu düzeylerinin nöbetli çalışan hemşirelerden düşük olduğu, yapılan iş boyutunda ise nöbetli çalışan hemşirelerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin, *cinsiyetlerine, yaşlarına ve bulundukları yerdeki çalışma sürelerine* göre iş doyum düzeylerinde farklılaşmaların olmadığı belirlenmiştir. Buna göre kadın ve erkek farklı yaşlarda bulunan ve bulundukları yerde farklı çalışma süresine sahip olan hemşirelerin iş doyum düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.

Araştırmada hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda; ücret boyutu ile hemşirelik hizmetleriyle olan ilişkiler, yan ödeme, ek gelir, kurum içi iletişim ve genel iş doyumu arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Diğer ifade ile “ücret” boyutuna ilişkin hemşirelerin iş doyum düzeyleri arttıkça veya azaldıkça ilişkili olan boyutlarda da aynı doğrultuda iş doyumları artmakta veya azalmaktadır.

Terfi boyutuyla, yan ödeme ek gelir ve genel iş doyumu arasında pozitif yönlü, çalışma arkadaşları boyutuyla negatif yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile hemşirelerin terfi kaynaklı iş doyumları arttıkça veya azaldıkça aynı doğrultuda yan ödeme ek gelir ve genel iş doyum düzeyleri de artmakta veya azalmakta, çalışma arkadaşları boyutunda ise ters doğrultulu olarak ilişkiler gelişmektedir.

Hemşirelik hizmetleri müdürlüğüyle olan ilişkiler boyutuyla ödül, çalışma arkadaşları, yapılan iş ve genel iş doyumu arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin hemşirelik hizmetleriyle müdürlüğü ile ilişkileri boyutundan sağladıkları iş doyumu arttıkça veya azaldıkça aynı doğrultuda ödül, çalışma arkadaşları, yapılan iş ve genel iş doyum düzeyleri de artmakta veya azalmaktadır.

Hemşirelerin yan ödeme ek gelir iş doyum düzeyleri ile çalışma şartları ve kurullar, kurum içi iletişim ve genel iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönlü

ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Buna göre hemşirelerin yan ödeme - ek gelir boyutundan sağladıkları doyum arttıkça veya azaldıkça aynı doğrultuda çalışma şartları ve kurallar, kurum içi iletişim ve genel iş doyum düzeyleri de artmakta veya azalmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin ödül boyutundan sağladıkları doyum arttıkça veya azaldıkça çalışma arkadaşları, kurum içi iletişim ve genel iş doyum düzeylerinin de aynı doğrultuda artmakta veya azalmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şartları ve kurallar boyutundan sağladıkları doyum arttıkça ters yönlü olarak çalışma arkadaşları boyutundan sağladıkları doyum azalmakta, kurum içi iletişim ve genel iş doyum düzeyleri ise aynı doğrultuda artmakta veya azalmaktadır.

Hemşirelerin çalışma arkadaşları boyutundan sağladıkları iş doyum düzeyleri arttıkça veya azaldıkça kurum içi iletişim ve genel iş doyum düzeyleri de aynı doğrultuda artmakta veya azalmaktadır. İşin kendisi ile ilgili sağladıkları iş doyumunu arttıkça veya azaldıkça kurum içi iletişim ters yönlü olarak artmakta veya azalmakta, kurum içi iletişim arttıkça veya azaldıkça, genel iş doyumunu da artmakta veya azalmakta olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Korelasyon analizinden ulaşılan sonuçlar hemşirelerin iş doyumlarının birbiriyle entegre olmuş boyutlar sonucunda oluştuğu, bir boyuttaki olumlu veya olumsuz gelişmenin diğer boyutları da doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bundan dolayı, hemşirelerin iş doyumlarını artırıcı uygulamalar yapılırken, tüm boyutların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Hemşirelerin beklenen düzeyde iş doyumunu sağlayamamaları halinde, sağlık hizmetlerinin kalitesinin bundan olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. Özellikle ücretle ilgili düzenlemelerin iyileştirilmesi ve eşitsizliklerin giderilmesi, hemşirelerin iş doyumlarına doğrudan yansıtacaktır. Sağlanan bu doyum doğrudan diğer iş doyum boyutlarını da etkileyerek, hemşirelerin genel olarak işlerinden sağladıkları doyumunu artıracak ve bu da yapılan işin ve verilen hizmetin kalitesini artıracaktır.

**Varsayımlar şu şekilde değerlendirilmektedir:**

**i. Maddi ve manevi ödüller hemşirelerin iş doyumunu etkiler:** Bu varsayım çalışmadaki bulgularla tutarlı çıkmıştır. Hemşirelerin almış oldukları maaş ve döner sermaye ücretlerinin daha yüksek olması, ekonomik açıdan daha tatmin edici bir yapıda olmaları ve yaptıkları meslek gereği manevi tatmini daha fazla yaşıyor olmalarının etkisi ile, hemşirelerde parasal ödülün daha etkili bir iş doyumunu sağladığı görülmektedir.

**ii. Çalışanların iş yoğunluğu ve mesleki riski, iş doyumunu etkiler:** Bu varsayım çalışmadaki sonuçlarla tutarlı çıkmıştır. Hemşirelerde çalışma alanları ve mesleki özellikleri ile ilgili faktörler nedeniyle işyerlerindeki çalışma yoğunlukları, mesleki risk altında olmaları mesleklerindeki iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

**iii. İş ortamında olumsuz deneyimlerin yaşanması iş doyumunu etkiler:** Bu varsayım çalışmadaki sonuçlarla tutarlı çıkmıştır. Hemşirelerin meslekleri gereği birebir insanlarla iletişim halinde olmak, özellikle de hastalık psikolojisi içindeki hastalarla çalışmak, yeterince güvenli bir ortamın sağlanamamasının stres kaynağı olduğu bilinmektedir. Çalışma ortamlarında bu tarz bir sözel veya fiziksel şiddete karşı gereken önlemlerin alındığını bilmek tüm çalışanların iş doyumları üzerinde çok etkilidir.

**iv. Hemşirelerin mesleksel statüleri iş doyumunu etkiler:** Bu varsayım çalışmadaki bulgular sonucunda tutarlı çıkmıştır. Hemşirelerin mesleksel statü kişinin toplumda saygısını pozitif yönde etkileyen önemli bir etkidir.

Statü, toplumun kendi üyelerini konumlandırması, onlara bir anlam ve değer yüklemesi şeklinde ifade edilmektedir. Mesleki statünün yani pozisyonun hemşirelerin iş doyumunu üzerinde etkili bir değişken olduğu, idari pozisyonda çalışan hemşirelerin iş doyumunun klinik hemşirelerinden daha yüksek olması, bu gruptaki hemşirelerin direkt hasta bakımından uzak olmasından kaynaklanabileceğini göstermiştir.

## KAYNAKÇA

- Akçakaya, M., “Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Karadeniz Araştırmaları, C.8, S.32, Ankara, 2012
- Ardıç, K. - Baş, T., “Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul, 2001
- Başalan İz, F. - Bayık Temel, A., “Hemşirelikte Kültürel Yeterlik”, Aile ve Toplum: Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, C.5, S.17, Ankara, 2009
- Başaran, E.İ., Örgütsel Davranış, Ankara, 1991
- Baysal, A.C. - Tekarslan, E., Davranış Bilimleri, İstanbul, 2004
- Beyazsaçlı, M. - Serin, N. B., “Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği)” International Conference on New Trends in Education and Their Implications, 11-13 Kasım 2010 Antalya. <http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/213.pdf> (01.9.2013)
- Bingöl, N., Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi, CÜ, SBE, YYLT, Sivas, 2006
- Bozkurt, Ö. - Bozkurt, İ., “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C.9, S.1, İstanbul, 2008
- Çalışır, H., Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire- Ebe Hemşireler Örneği, BEYÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2012
- Çam, O. ve diğ., “Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, S.6, Sivas, 2005

- Çelik, S. - Veren, F., “Türkiye’de Lisans Düzeyindeki Hemşirelik Okullarında Yoğun Bakım Hemşireliği Eğitimi”, Yeni Tıp Dergisi, S.26, Ankara, 2009
- Çiçek, A., Sağlam, Eğitim Örgütlerinde Kuramdan Uygulamaya Güdüleme, Ankara, 2007
- Çimen, M. - Şahin, İ., “Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerini Belirlenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.5, S.4, Ankara, 2000
- Davis, K., İşletmelerde İnsan Davranışı, (Çev. K. Tosun), İstanbul, 1988.
- Demir, N., “Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Öneri: MÜ SBE Dergisi, C.7, S.28, İstanbul, 2007
- Demirel, Y. - Özçınar, M.F., “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 23, S.1, Erzurum, 2009
- Duman, C., Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini, MÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, YYLT, İstanbul, 2006
- Durak, İ., - Serinkan, C., “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.13, Karaman, 2007
- Durmuş, S. - Günay, O., “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”, Erciyes Tıp Dergisi, C.29, S.2, Kayseri, 2007
- Duygulu, S. - Korkmaz, F., “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri”, CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.12, S.2, Sivas, 2008
- Eğimli, A., “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, AÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 23, S.3, Erzurum, 2009

- Erbil, N. - Bostan, Ö., “Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler”, AÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C.7, S.3, Erzurum, 2004
- Erdoğan, İ., İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul, 1996
- Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 2004
- Erhan, S., Hemşirelik Tarihi, İstanbul, 1978
- Ertem, G. ve diğ., “Günlük Gazetelerde Hemşirelik Haberlerinin İncelenmesi”, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, C.2, S.2, İstanbul, 2009
- Z. Eskimez, Lise Son Sınıfta Okuyan Kız Öğrencilerin Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşleri, ÇÜ, SBE, YYLT, Adana, 2006.
- Eskimez, Z. ve diğ., “Lise Son Sınıfta Okuyan Kız Öğrencilerin Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşleri”, HÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, C.15, S.1, Ankara, 2008
- Genç, N., Meslek Yüksekokulları İçin Yönetim ve Organizasyon, Ankara, 2008
- Göktaş, Z., “Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi”, NÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C.1, S.1, Niğde, 2007
- İnceoğlu, M., Tutum Algı İletişim, İstanbul, 2010
- İşcan, Ö.- Sayın, U., “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, AÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.24, S.4, 2010
- Kantar, H., İşletmede Motivasyon, İstanbul, 2010
- Karadağ, G. - Uçan, Ö., “Hemşirelik Eğitimi ve Kalite”, Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi”, C.1, S.3, Elazığ, 2006
- Karakuş, H., “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, DÜ SBE Dergisi, S.6, Diyarbakır, 2011

- Karcioğlu, F. ve diğ., “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama”, Yönetim/İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, C.20, S.63, İstanbul, 2009
- Kaya, N. - Turan, N. – Öztürk, A., “Türkiye’de Erkek Hemşire İmgesi”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C.8, S.1, 2011.  
<http://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/965/644>  
(04.06.2013)
- Kılıç, K.C., ve diğ., “Adana İli’ndeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, ÇÜ SBE Dergisi, C. 17, S. 2, Adana, 2008
- Koç, Z., Bal, C. ve Sağlam, Z. “Kız Hemşirelik Öğrencilerinin Erkek Hemşirelik Öğrencilerine Bakışı”, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı:330-334, İstanbul, 2010
- Kolçak, M., Meslek Etiği, Ankara, 2012
- Korkmaz, F., “Meslekleşme ve Ülkemizde Hemşirelik”, HÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, C. 18, S.2, Ankara, 2011
- Korkut, F., Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılarının İş Tatminine Etkisi Üzerine İstanbul İlinde Bir Alan Araştırması, BEYÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2010, s.18
- Ökdem, Ş. ve diğ., “Hemşirelik Tarihi, Eğitimi ve Gelişimi”, Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Yıllığı, C.1, S.1, Ankara, 2000
- Özkalp E. - Kırel, Ç., Örgütsel Davranış, Eskişehir, 2005.
- Öztürk, A. - Güzelsoydan, Y.S., “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, ÇÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.15, S.1-2, Adana, 2001
- Ramazanoğlu, F., “Gençlik ve Spor Taşra Teşkilatı Çalışanlarında İş Doyumu”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.16, S.2, Elazığ, 2006

- Samadov, S., İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, DEÜ, SBE, YYLT, İzmir, 2006
- Sıgı Ü. - Basım, N., “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.6, S.12, Konya, 2006
- Şahin, N., Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, DEÜ, SBE, YDT, İzmir, 2007
- Şentürk, S.E., Hemşirelik Tarihi ve Deontolojisi, İstanbul, 1990
- Şimşekçakan, S., Hemşirelik Mesleği ve Tarihçesi, Ankara, 1994
- Şimşek, M.Ş. Akgemci, T., Çelik, A., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, 2011.
- Telman, N. - Ünsal, P., Çalışan Memnuniyeti, İstanbul, 2004
- Toker, B., “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C.8, S.1, İstanbul, 2007
- Topuksak, B. - Kubilay, G., “Florence Nightingale’den Günümüze Hemşirelik Eğitiminde Neler Değişti? Avrupa ve Türkiye’de Modern Hemşirelik Eğitimi”, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum Özel Sayısı, 2010
- Tosun, N., “Sağlık Ekibinin Karar Verme Sürecinde Hemşirenin Rolü”, İç Hastalıklarında Karar Verme (Ed. İ.H. Koçar, S. Erikçi, Y. Baykal), Ankara, 2002
- Ulusoy, F., “İsa’dan Bugüne Hemşirelik”, Türk Hemşireler Dergisi, C.42, S.2, Ankara, 1992

Ulusoy, M.F. - Görgülü, R.S., Hemşirelik Esasları, Ankara, 1997

Ulusoy, M.F., “Türkiye’de Hemşirelik Eğitiminin Tarihsel Süreci”, CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C. 2, S.1, Sivas, 1998

Yaman M. ve diğ., “Spor Teşkilatlarında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.6, S.2, Ankara, 2002

Yıldırım, A., “Meslekleşme Süreci ve Hemşirelik”, Hemşirelik Forumu Dergisi, C.4, S.1, Ankara, 2001

Yücel, P., Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma, İÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2006

....., <http://www.pau.edu.tr/hastane/tr/sayfa/tarihce-22>, (01.01.2016)

....., <http://www.pau.edu.tr/hastane/tr/sayfa/misyon-ve-vizyon-3>, (01.01.2016)

**EK: İŞ DOYUMU ANKETİ**

| JSS - İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                               |                  |              |                     |                    |             |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|---------------------|--------------------|-------------|---------------------|
| Sayın katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılmıyorum, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Tamamen Katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz. |                                                                                               | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                | Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                | İşimde yükselme şansım çok düşüktür                                                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                | Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir                                                     | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                | İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.                         | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 5                                                                                                                                                                                                                                                | İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim                                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 6                                                                                                                                                                                                                                                | İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 7                                                                                                                                                                                                                                                | Birlikte çalıştığım insanları seviyorum                                                       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 8                                                                                                                                                                                                                                                | Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum                                        | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 9                                                                                                                                                                                                                                                | İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum                                               | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 10                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde ücret artışları az oluyor                                                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 11                                                                                                                                                                                                                                               | İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor                                    | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 12                                                                                                                                                                                                                                               | Yöneticim bana karşı adil değildir                                                            | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 13                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir                      | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 14                                                                                                                                                                                                                                               | Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum                                                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 15                                                                                                                                                                                                                                               | İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 16                                                                                                                                                                                                                                               | Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |

| Sayın katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılmıyorum, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Tamamen Katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz. |                                                                            | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kısmen Katılmıyorum | Kısmen Katılıyorum | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|---------------------|--------------------|-------------|---------------------|
| 17                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum                                   | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 18                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor                      | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 19                                                                                                                                                                                                                                               | Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum        | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 20                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 21                                                                                                                                                                                                                                               | Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir                   | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 22                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir                               | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 23                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 24                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerinde yapmam gereken çok iş var                                        | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 25                                                                                                                                                                                                                                               | İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum                                            | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 26                                                                                                                                                                                                                                               | Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum            | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 27                                                                                                                                                                                                                                               | Yaptığım işten gurur duyuyorum                                             | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 28                                                                                                                                                                                                                                               | Ücretimdeki artışlardan memnunum                                           | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 29                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var        | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 30                                                                                                                                                                                                                                               | Yöneticimi seviyorum                                                       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 31                                                                                                                                                                                                                                               | Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım      | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 32                                                                                                                                                                                                                                               | Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum                  | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 33                                                                                                                                                                                                                                               | Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum                    | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 34                                                                                                                                                                                                                                               | İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var                                   | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 35                                                                                                                                                                                                                                               | İşimden hoşlanıyorum                                                       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |
| 36                                                                                                                                                                                                                                               | Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.                       | 1                | 2            | 3                   | 4                  | 5           | 6                   |

## ÖZGEÇMİŞ

Denizli İli Buldan İlçesi doğumluyum. İlk, Ortaokul ve Lise öğrenimi aynı ilçede tamamladıktan sonra Ankara Üniversitesi Hemşirelik Önlisans Bölümünden 1994 yılı Haziran ayında mezun oldum. Erzurum Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Lisans Bölümünden 2010 yılında mezun olduktan sonra, 2011 yılında Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetim Ana Bilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programına kaydoldum. Halen Pamukkale Üniversitesi Araştırma Hastanesinde görev yapmaktayım. Bir çocuk annesiyim.

ZEHRA EMİRDAĞ