

H.CEBELİ ÇELEBİ

**KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2023

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERDE MESLEKİ ÖZ YETERLİK VE
İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ**

HASRET CEBELİ ÇELEBİ

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MAYIS
2023**

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERDE MESLEKİ ÖZ YETERLİK VE
İŞ DOYUMUNUN İNCELENMESİ**

HASRET CEBELİ ÇELEBİ

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SİBEL YAŞAR**

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MAYIS
2023**

ETİK BEYAN

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Hasret CEBELİ ÇELEBİ

İTHAF

Tüm eğitim hayatım boyunca desteğini hiçbir zaman esirgemeyen varlığını daima hissettiğim, ilk öğretmenim, sevgili babam Yüksel CEBELİ'ye ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sürecinde bana tüm beceri ve tecrübelerini aktaran, meslek hayatım boyunca daima örnek alacağım, öğrencisi olabilmek onuruna sahip olduğum Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sibel YAŞAR'a, çalışmalarım boyunca desteğini her an yanımda hissettiğim değerli annem Bircan CEBELİ'ye, sevgili ablam Başak CEBELİ'ye, değerli arkadaşlarım Bengi MERSİNOĞULLARI, Arife KANGAL, Arzu KAYACI'ya, sevgili kardeşim Ozan CEBELİ'ye ve bütün bu süreçte kahrımı çeken, sevgisi ile moral, motivasyon sağlayan sevgili eşim Derviş Pir ÇELEBİ'ye, ayrıca değerli vaktini ayırıp anketimi yanıtlayan saygıdeğer meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Hasret CEBELİ ÇELEBİ

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	ii
İTHAF.....	iii
TEŞEKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Öz Yeterlik Kavramı	3
2.1.1. Meslek Kavramı	4
2.1.2. Mesleki Öz Yeterlik	5
2.1.3. Hemşirelikte Mesleki Öz Yeterlik.....	6
2.2. İş Doyumu Kavramı	9
2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	13
2.2.1.1. İş Doyumu ve Bireysel Özellikler	13
2.2.2. Hemşirelerde İş Doyumu	15
3. GEREÇ VE YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	22
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	22
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	22
3.4. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dahil Edilmeme Kriterleri	22
3.4.1. Araştırmanın Dahil Edilme Kriterleri	22
3.4.2. Araştırmanın Dahil Edilmeme Kriterleri.....	22
3.5. Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Yöntemi	23
3.5.1. Anket	23
3.5.1.1. Hemşire Bilgi Formu.....	23
3.5.1.2. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği.....	24
3.5.1.3. Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ)	25
3.6. Araştırmanın Değişkenleri	26
3.6.1. Bağımlı Değişkenler.....	26

3.6.2. Bağımsız Değişkenler.....	26
3.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	27
3. 8. Verilerin Analizi.....	27
3.9. Araştırmanın Kısıtlılıkları	28
3.10. Araştırmanın Etik Yönü	28
4. BULGULAR.....	29
5. TARTIŞMA	41
5.1. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterliğin Tartışılması	41
5.2. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterliği Etkileyen Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Tartışılması.....	42
5.3. Hemşirelerde İş Doyumunun Tartışılması	43
5.4. Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Tartışılması.....	43
5.5. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik ve İş Doyumu İlişkisinin Tartışılması.....	49
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	51
6.1. Sonuç.....	51
6.2. Öneriler.....	52
KAYNAKLAR	54
EK-1: HEMŞİRELİK MESLEĞİ ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ (HMÖYÖ)	62
EK-2: MCCLOSKEY VE MUELLER İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ.....	63
EK-3: HEMŞİRE BİLGİ FORMU	65

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcılara ait niceliksel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler	29
Tablo 4.2. Katılımcılara ait nitel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler	29
Tablo 4.3. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin güvenirlik katsayıları	31
Tablo 4.4. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler	31
Tablo 4.5. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanları arasındaki ilişki.....	32
Tablo 4.6. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) puanlarının hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması.....	33
Tablo 4.7. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması	36

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

ANA	: Amerikan Hemşireler Birliği
COVID-19	: Yeni Koronavirüs Hastalığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
HMÖYÖ	: Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği
ICN	: International Council of Nursing (Uluslararası Hemşirelik Konseyi)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
NPSES	: Nursing Profession Self-Efficacy Scale
TDK	: Türk Dil Kurumu
THD	: Türk Hemşireler Derneği
T.M.E.B	: Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı
WHO	: World Health Organization

ÖZET

Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik ve İş Doyumunun İncelenmesi

Tanımlayıcı kesitsel tipteki araştırma, hemşirelerin mesleki öz yeterlikleri ile iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi amacıyla 31.12.2021-31.12.2022 tarihleri arasında yapıldı. Araştırmanın evrenini Türkiye’deki yataklı sağlık kuruluşlarında çalışan hemşireler, örneklemi araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler oluşturdu. Araştırma 217 kişiyle gerçekleştirildi. Veriler, online olarak araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden “Google Forms” üzerinde hazırlanan, hemşire bilgi formu, Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği(HMÖYÖ) ve McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinden oluşan anket formuyla toplandı. Verilerin analizinde SPSS 20.0 istatistiksel paket programı kullanıldı. Tanımlayıcı istatistiklerde ortalama±standart sapma, medyan, kategorik verilerde sayı ve yüzde verildi, Shapiro Wilk testi, Spearman korelasyon analizi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, Bonferroni düzeltmeli Dunn testi kullanıldı. HMÖYÖ alınan toplam puan ortalaması $63,80 \pm 11,26$ McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puan ortalaması $2,54 \pm 0,64$ olarak hesaplandı. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ile HMÖYÖ toplam puanı, Hasta Bakımın Niteliği Alt Ölçeği ve Mesleki Durumlar Alt Ölçeği arasında $0,230-0,273$ arasında değişen pozitif yönde zayıf korelasyon bulundu ($p < 0,05$). McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Çalışma Zamanından, İş Arkadaşlarından, Etkileşim Fırsatlarından, Mesleki Gelişim Fırsatlarından, Tanınma ve Takdir Görmekten, Özerklik ve Sorumluluktan Memnuniyet alt boyutları ile HMÖYÖ toplam puanı, Hasta Bakımın Niteliği Alt Ölçeği ve Mesleki Durumlar Alt Ölçeği arasında $0,125-0,394$ arasında değişen pozitif yönde istatistiksel anlamlı zayıf korelasyonlar saptandı ($p < 0,05$). McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin Aile ve İş Dengesinden Memnuniyet alt boyutu ile HMÖYÖ toplam puanı ve Mesleki Durumlar Alt Ölçeği arasında pozitif yönde istatistiksel anlamlı zayıf korelasyonlar belirlendi ($p < 0,05$). Araştırmada iki kavram arasında ilişki saptanmış olup hemşirelerin iş doyumunun önemsenmesi, mesleki öz yeterlikleri geliştirmeye katkıda bulunacağından iş doyumununa gereken önemin verilmesi önerildi.

Anahtar sözcükler: Hemşire, iş doyumu, mesleki öz yeterlik.



ABSTRACT

Investigation of Professional Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses

This descriptive cross-sectional study was conducted between 31.12.2021 and 31.12.2022 to examine the relationship between nurses' professional self-efficacy and job satisfaction. The population of the study consisted of nurses working in inpatient health institutions in Turkey, and the sample consisted of nurses who agreed to participate in the research. The study was conducted with 217 people. Data were collected from nurses who agreed to participate in the study online, using a questionnaire consisting of a nurse information form, Nursing Profession Self-Efficacy Scale (NPSES) and McCloskey and Mueller Job Satisfaction Scale, prepared on "Google Forms". SPSS 20.0 statistical package program was used in the analysis of the data. In descriptive statistics, mean $\pm$ standard deviation, median, number and percentage were given in categorical data. Shapiro Wilk test, Spearman correlation analysis, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test, Bonferroni corrected Dunn test were used. The mean total score of NPSES was calculated as 63.80 $\pm$ 11.26 and the McCloskey and Mueller Job Satisfaction Scale total score average was 2.54 $\pm$ 0.64. A weak positive correlation was found between the McCloskey and Mueller Job Satisfaction Scale total score and the NPSES total score, the Quality of Patient Care Subscale, and the Occupational Conditions Subscale, ranging from 0.230 to 0.273 ($p < 0.05$). McCloskey and Mueller Job Satisfaction Scale Satisfaction with Working Time, Satisfaction with Colleagues, Satisfaction with Interaction Opportunities, Satisfaction with Professional Development Opportunities, Satisfaction with Recognition and Appreciation, Satisfaction with Autonomy and Responsibility sub-dimensions, and the total score of NPSES Quality of Patient Care Sub-Scale Occupational Status Scale and statistically significant weak correlations were detected between 0.125 and 0.394 in the positive direction ($p < 0.05$). Positive and statistically weak correlations were determined between the McCloskey and Mueller Job Satisfaction Scale Satisfaction with Family and Work Balance sub-dimension and the NPSES total score and the Occupational Conditions Sub-Scale ($p < 0.05$). In the study, a relationship was determined between the two concepts and it

was recommended to give importance to job satisfaction as it will contribute to the development of nurses' job satisfaction and professional self-efficacy.

Key Words: Nurse, job satisfaction, professional self-efficacy.



1. GİRİŞ VE AMAÇ

Öz yeterlik kavramı, 1977 yılında ilk olarak Albert Bandura tarafından açıklanmıştır. Bandura, Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Öz yeterlik algısının bilişsel süreçlerdeki rolünde tespitlerde bulunmuş ve bu kavramın üzerinde durmuştur. Öz yeterlik, kişinin hayatında birçok öğeyi içinde barındırır; bir eylemin planlanması, gerekli yeteneklerin farkına varılması ve bu yeteneklerin yerine göre doğru kullanılması, karşısına çıkan zorluklarla başedebilecek motivasyonu sağlaması ve erişeceği başarıların kişide ortaya çıkardığı isteklilik seviyesi olarak tanımlanır (Kaçaroglu Vicdan ve Taştekin, 2019).

Öz yeterlik seviyesinin yüksek olması, tüm profesyonel meslek gruplarında olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de önemli bir yere sahiptir. Hemşirelik, bilim ve sanattan oluşan uygulamalı bir disiplindir, hem teorik olarak hem de uygulamada öz yeterliği yüksek olan hemşire sağlık bakım sistemi içerisinde mesleğine daha fazla katkıda bulunabilir. Kendi öz yeterliği ve mesleki öz yeterliği yüksek olan hemşireler uygulamada karşılaştığı bir zorlukta tükenmişliğe düşmez. Kullanılan strateji ve yöntemleri tekrar sorgular, daha iyi sonuç verecek uygulamayı araştırır ve doğru yönetime karar verir. Bunun karşısında mesleki öz yeterliği ve öz yeterlik inancı düşük seviyede olan hemşire, olumsuz sonuçlanan bir durumda mesleğine ve kendine olan inancını kaybeder, yeni bir plana geçmede isteksiz kalır (Kaçaroglu Vicdan ve Taştekin, 2019).

İş doyumu çok boyutu olan bir kavram olup çok sayıda tanıma sahip olmakla beraber, genel manada çalışan kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliği ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeye göre iş doyumu, işin gereklilikleriyle çalışanların kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olmasını gösterir. Sağlık hizmetlerinde kaliteli ve güvenli hizmet verebilmenin ön koşullarından biri kabul edilen çalışanların hoşnutluğu ya da çalışan bireylerin iş doyumu, gözlemlenmesi gereken önemli bir gösterge değeri olarak ifade edilmektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014). İş doyumu, çalışanların kurum içindeki davranış ve tutum eğilimlerini belirleyerek kişisel ve kurumsal performansına etki eden önemli bir faktördür (Özpehlivan, 2016).

Hemşirelik ve sağlık hizmetleri alanında yapılmış olan çalışmalara göre, iş doyumu ile hasta bakım kalitesi ve hemşire devir hızı gibi kalite göstergeleri arasında güçlü bir ilişki vardır (Erşan, 2013). Çalışmalar, hemşirelerde iş doyumsuzluğunun iş stresini, işe gelmeme ve işten ayrılma niyeti ile hemşire devir hızını büyük ölçüde arttırdığı; nitekim bunun sonucunda bu etmenlerin de hasta bakım kalitesini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Hemşirelerde iş doyumunun yüksek seviyede olmasının ise hasta bakım kalitesini arttırdığı, hemşire devir hızını düşürdüğü ve örgütsel bağlılığı arttırdığı görülmektedir. Bunun sonucunda iş doyumu, hemşireleri işte tutmada önemli bir belirleyici olduğundan, sağlık ve hemşirelik yöneticilerinin bireysel ve kurumsal performansı arttırmaya yönelik doğru kararlar alabilmeleri için çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve bununla bağlantılı sebeplerini düzenli biçimde değerlendirmeleri önem arz etmektedir (Bayrakçı ve Türkmen, 2020).

Araştırmada hemşirelerde mesleki öz yeterlik ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Öz Yeterlik Kavramı

Öz yeterlik kavramı, belirli şartlara uyum sağlama ve bir görevi gerçekleştirme becerisi ve yeterlilikleri ile ilgili kişisel yargılar olarak ifade edilmektedir (Mokber vd., 2016). Öz yeterlik inancı, eyleme geçmede ilk kararı vermeyi, direnişler karşısında devam etmeyi, çaba göstermeyi sağlayan, kişilerin davranışlarının en önemli belirleyici faktörlerindendir (Lafcı ve Taş, 2022).

Öz yeterlik kavramını ilk olarak açıklayan Bandura'ya göre öz yeterliği düşük ve yüksek olan bireyler arasındaki en önemli ayırt edici özellik, kişilerin girişmiş oldukları eylemler karşısındaki tutum ve davranışlarıdır. Öz yeterliği yüksek olan kişiler başarısızlıkları ile sonuçlanmış olan girişimlerinde vazgeçmezler. Amaçlarına ulaşmadıklarında tekrardan bu hedefi gerçekleştirebilmek amacı ile harekete geçerler. Yüksek öz yeterlik kişide yeniden deneme isteği uyandırır. Öz yeterlik, bireyi ulaşmak istediği davranışa güdüler ve bu davranışın devamlılığını gerçekleştirir (Kaçaroğlu Vicdan, 2019).

Kişinin öz yeterlik algısı davranışı benimseme, davranışa başlama ve değişimin devamını getirmede çok önemli bir faktördür. Öz yeterlik; kişinin gelecekte karşılaşabileceği zorlu durumlarla başa çıkmada ne kadar başarı gösterebileceğine dair kendi ile ilgili fikri ve inancıdır (Bandura, 2002).

Kimi kişilerin, özellikle yoğun stres altında denetim sağlayamayanların, özsaygıları ve özgüvenleri az olanların ya da aşırı karamsar olanların depresyona yakalanmaları daha olasıdır (Akyol, 2003).

“Kişinin belirli bir eylemi başarı ile gerçekleştirme veya olayları kontrol altında tutabilme algısı, yargısı veya kişinin belirli bir performans seviyesini başarabilme kapasitesine dair yargısı” öz yeterlik olarak ifade edilmektedir (Sergek ve Sertbaş, 2009). Kişi bir sonuca varabileceği inancına sahipse daha aktif davranışta bulunur ve hayatının devamını kendisi belirler. Bu “yapabilirim” inancı kişinin kendi içinde bulunduğu durumları, kontrol altına alma hissiyatını yansıtır (Yiğitbaş ve Yetkin,

2003). Öz yeterlik kişinin nasıl düşüneceğini, davranacağını ve hissedeceğini ortaya çıkaran mühim bir özelliğidir. Düşük öz yeterlik hissi depresyon, çaresizlik ve anksiyete ile beraberdir. Öz yeterlik seviyesi kişinin harekete geçmesi için güdülerini önleyebilir ya da arttırabilir. Bu şekilde önleme ile karşı karşıya kalındığında öz yeterlik algısı yüksek seviyede bulunan kişiler kendilerini daha hızlı adapte ederek amaçlarına varmak için çaba göstermeye devam ederler (Sergek ve Sertbaş, 2009).

Öz yeterlik seviyesi yüksek bireylerin olumsuz olarak nitelendirilen durumlarda daha çok emek harcadığı fakat öz yeterliği yüksek olmayan kişilerin ise işe ait emeklerinin azaldığı veya yapılan işten tamamen vazgeçmesinin daha yüksek ihtimalli olduğu bildirilmektedir (Cozens, 2004). Algılanan öz yeterlik, kişilerin hayatını etki altına alan olayları etkileme kabiliyetlerine olan güvenleri ve inançları ile güçlü bir bağ içindedir. Bu önemli inanç, kişinin motivasyonunun, performans başarılarının ve duygusal iyiliğin en önemli yapı taşlarından biridir. Kişinin varmak istediği amaçları belirlemesinde ve deneyimde bulunan etrafı denetim altına almada öz yeterlik inançları etkili olmaktadır (Bandura, 2010).

2.1.1. Meslek Kavramı

Meslek kavramı; toplumun işine yarayacak nesneler veya hizmetler vermek ve bunların karşılığı olarak maddi olarak gelir elde etmek amacıyla yapılan her türlü sektöre uygun olarak alınmış eğitimin sonucu kazanılmış olan öğretici bilgi ve yeteneklere göre yapılan kuralları genel geçer olan etkinliklerin tamamıdır. Kişilerin mesleği; kimliklerinin çok önemli olan ögesi olmakla beraber çevreden saygı görmesine, toplumda yer edinmesine ve işe yarar bir karakter olduğunu göstermiş olan etkinliklerin bütünüdür (Derin vd., 2017; TDK).

Meslekler toplumun gereksinimlerine göre açığa çıkan uğraşı alanlarından oluşmaktadır. Her meslek farklı özelliklere sahip olmakla birlikte çalışma alanı da ihtiyaçlara göre değişkenlik gösterir (Çelik ve Soyer Er, 2022).

Bilinmektedir ki toplum hayatında herkes bir mesleğe sahip olma, bir iş yapma ve etkin olma ihtiyacı içindedir. Bu bağlamda bakılırsa iş, bir nesnenin üretilmesine, yaratılmasına dair insan etkinliği olarak ifade edilmektedir. Meslek kavramı ise, kişinin gelir elde etmek üzere üstlenmiş olduğu, konusuna, yöntemine uygun olarak

belirlenen, yasal bir çerçeve içinde bulunan, toplumsal bir iş olarak ifade edilmektedir (Korkmaz, 2011).

2.1.2. Mesleki Öz Yeterlik

Mesleki uygulamalarında hızlı ve doğru kararların verilmesi ile karşı karşıya olan bütün mesleklerde akılcı kararların alınması çok önemlidir (Özkan, 2022).

Bireyler ilk aşamada tecrübesiz, yani acemi olarak ifade edilebilir. Deneyimsizlikte kat edilen zaman yaklaşık bir sene kadar sürer. Bu kişiler sorumluluk sahibi olmaya hazırlıklı sayılmazlar, verilen talimatları yerine getirebilir ve çeşitli görevlerin üstesinden gelebilirler. Sonraki seviyede kişi gelişmiş acemi veya tecrübe sahibi olmuş çalışan diye adlandırılır. Bir sonraki seviye ise yeterlik aşamasıdır (Karahan ve Kav, 2018).

Bireyin meslekleriyle alakalı işleri ve tutumlarıyla başarı ile yapabilme becerisi ile alakalı hissetmiş olduğu yetkinlik mesleki öz yeterlik olarak ifade edilmekte ve öz yeterliğin bir çeşidi olarak kabul görmektedir (Füllemlen vd., 2015). Kavram, kişinin mesleği ile ilgili tutumları, tamamen ve işveren tarafından kabul edilecek seviyede yerine getirebileceği özgüvenini ya da düşüncelerini ifade etmektedir. Bununla beraber mesleki öz yeterlik kişinin mesleğine dair görevleri ortaya çıkarmak için gereken davranışları gösterebileceğine olan inancını tanımlamaktadır. Bununla beraber mesleki öz yeterliğin, çalışan kişinin daha önceki mesleki tecrübelerinden etkilenebildiği için genel öz yeterlik ile karşılaştırıldığı zaman daha değişebilir olduğu ifade edilmektedir (Çetin vd., 2016).

Lent ve arkadaşları (1994) ise mesleki öz yeterliğin, kariyer tercihinin ve ilerlemelerinin etkili bir belirleyicisi olduğunu ifade etmişlerdir. Bireylerin eğitim ihtiyaçlarını ve mesleki görevlerini yerine getirmek adına öz yeterlikleri ne kadar yüksek düzeyde olursa kariyer seçenekleri de artar, farklı mesleki kariyerler için eğitim anlamında kendilerini hazırlar ve zor olan kariyer merdivenlerinde zorlukları aşma gücü bulurlar (Bandura, 2009). Mesleki öz yeterlilik, Schyns ve Von Collani (2002)'nin yapmış olduğu değerlendirmede ilgi alanına göre bir değişkendir ve bir bireyin kendi mesleği ile alakalı görevleri yerine getirme yeteneğinde olduğunu düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Bakan vd., 2017). Mesleki öz yeterlik kişinin

mesleğine dair çıktıları açığa çıkarmak üzere lazım olan davranışları gösterebileceğine olan inancını tanımlamaktadır (Çetin vd., 2016).

Bireylerin meslek tercihleri, karakterin bir yansıması ve sonucu olarak görülmektedir. Günümüzde mesleki kimliğin, kişilerin karakterleri, cinsiyetleri, bulundukları sosyal düzey ve toplumda mevcut olarak üstlenmiş oldukları öbür görevlerle alakalı olduğu söylenebilmektedir. Bir kişiye kendisi ile alakalı bilgiler sorulduğunda vereceği ilk cevap; yapmış olduğu mesleğiyle alakalı ifadeler olacaktır. İnsanlar yaptıkları mesleklerle anılmakta ve mühim durumların sonucunda yaptıkları mesleklerle tarihe geçmektedirler (Koçak ve Güven, 2018).

Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı (TMEB) (2008), bir meslek alanına özgü görevlerin yapılabilmesi için lazım olan mesleki bilgi, yetenek ve tutumlara sahip olma durumunu mesleki yeterlik diye ifade etmiştir. Buradan yola çıkılarak mesleki öz yeterlik inancı; mesleki bilgi, yetenek ve tutumların etkili bir biçime uygulanması için bireyin kendine ait becerilerine göre yargısı olarak ifade edilebilir (Koçak ve Güven, 2018). Aynı zamanda örgütlerdeki iş başarısı seviyesinin yükselmesi kişinin öz yeterlik seviyesi ile orantılı durumdadır (Kerkez ve Erci, 2021).

2.1.3. Hemşirelikte Mesleki Öz Yeterlik

Hemşirelik mesleğinin ilk tanımı tüm dünyada modern hemşireliğin kurucusu olarak kabul gören Florence Nightingale yapmıştır. Nightingale hemşirelik tanımını Kırım Savaşı sırasında yaşanan gerçekler üzerine temellendirmiştir. Hemşireliği “doğanın insan yaşamındaki etkisine yardım etme süreci” olarak ifade etmiş ve “hastanın iyileşmesinde, hemşirenin temiz hava, temiz çevre, temiz su, yeterli güneş ışığı gibi uygun çevre koşullarının sağlanmasına yardım ederek ve uygun çevre koşullarında bireylerin yeterli beslenmesini, dinlenmesini, uyumasını ve temizliğini sağlayarak doğanın tedavi edici gücünü desteklediğini” ifade etmiştir (Biol, 2004). Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing- ICN) hemşireliği; “kişinin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeyi sağlayan bir meslek grubu” olarak ifade etmiştir (ICN, 2022). Amerikan Hemşireler Birliği (ANA) ise hemşireliği; yardım eden bir meslek olup insanların sağlık ve esenliğine katkıda bulunan bir meslek

olarak tanımlamaktadır. Başka yandan Türk Hemşireler Derneği (THD) ise; “bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını ve esenliğini koruma, geliştirme ve hastalık halinde iyileştirme amacına yönelik, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesinden ve bu hizmetleri yerine getirecek bireylerin eğitiminden sorumlu bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini” olarak ifade etmektedir (Aydemir Gedük, 2018).

Kişilik kelimesi bireyin karakteristik özelliklerini ifade eden “persona” kelimesinden türemiştir. Kişilik, kişinin doğumundan itibaren başlayıp ve ölümüne kadar devam eden kişiden kişiye değişebilen, birbirine benzeyen durumlar karşısında benzer görüşleri ve davranışları şeklinde ifade edilebilir (Taşkiran ve Dilek, 2016). Kişilik özelliklerinin hemşirelik mesleğine etkilerinin bilinmesi gerekir. Çünkü kişilik özellikleri hemşirelik bakımı esnasında bakım kalitesini ve performansını doğrudan etkilemektedir (Gözel vd., 2017).

Bir çok kere tanımlı yapılan hemşirelik mesleği, bilim ve sanattan oluşan uygulamalı bir disiplindir, gerek teoride gerekse uygulamada öz yeterliği güçlü olan hemşire sağlık bakım sistemi içinde mesleğine daha fazla katkı sağlayabilir. Sağlık ekibinde üye olarak bulunan hemşireler, kişi, aile ve toplumun sosyal, psikolojik ve biyolojik olarak sağlığını koruma, yukarı taşıma ve hastalık durumunda tedavi, bakım ve rehabilitasyonundan sorumlu olarak görev alırlar (Gözel vd., 2017). Bütün profesyonel mesleklerde olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de öz yeterlik düzeyinin yüksek olması oldukça önemlidir (Karacaoğlu Vicdan ve Taştekin, 2019). İyi ya da kalitesi yüksek bir hemşirelik yaklaşımı; hemşirelerin mesleki olarak bilgi ve yetenekleri ile alakalı olduğu kadar onların karakterleri, profesyonel benlikleri ve mesleki algıları ile doğrudan ilişkilidir. Bireyin karakteristik özellikleri bir bütündür ve devamlılık arz etmektedir. Karakteristik özellikleri kişinin kendisine özgü olup bireyi diğer bireylerden ayırır (Özdemir vd., 2020).

Mesleki öz yeterliğinin yanında ve kendi öz yeterliği de yüksek seviyede bulunan hemşireler uygulama sırasında karşılaşmış olduğu olumsuz bir durum karşısında bitkinlik yaşamaz (Lee ve Ko, 2010). Öz yeterliği yüksek hemşireler kullandıkları yöntemi ve uyguladıkları stratejileri yeniden sorgulayarak daha olumlu sonuç alacakları uygulamayı araştırarak doğru yöntemi belirlerler. Buna karşılık, mesleki

öz yeterliği ve öz yeterlik inancı yüksek olmayan hemşireler, olumsuz olarak sonuçlanan bir durumda kendine ve mesleğine olan inancını yitirir, yeni bir eyleme geçerken isteksiz hareket eder (Alavi vd., 2017).

Hemşirelerin mesleğinde başarılı ve verimli olmasında, mesleki öz yeterlik mühim bir yere sahiptir. Öz yeterlik seviyesi yüksekte bulunan hemşireler mesleki ve kişisel manada gelişimlere karşı açık görüşlüdür. Öz yeterlik, hemşireyi ekip çalışmasına yönlendirir; hemşire bilgilerini meslektaşlarıyla paylaşmakla beraber meslektaşlarından yeni bilgiler öğrenerek kendini geliştirmeye özen gösterir. Aynı zamanda mesleki öz yeterlik düzeyi yüksek seviyedeki hemşireler hasta bakımında daha değerli uygulamalar yaparak kaliteli bakım sağlar. Mesleki öz yeterlik, hemşirelerin mesleki olumsuzluklarla baş etmeye dair olan güvenini gösterir (Kacaroglu Vicdan ve Taştekin, 2019). Araştırma sorusu klinik bir problemin çözüme ulaştırılması veya herhangi bir invaziv girişim ile alakalı ise, öz yeterlik kavramı, mesleki öz yeterlikten daha dar bir alanı içine almaktadır (Caruso vd., 2016).

Öz yeterliğin hemşireler üzerinde yüksek bir etkiye sahip olduğu; hemşirelerin işyerinde karşılaştıkları yüksek stres düzeyleri, zor olan çalışma şartları ve örgütsel kısıtlamaların üstesinden gelebilmesini, iş doyumunun yükselmesini ve işi bırakma düşüncesinin daha düşük olmasını sağladığı ifade edilmektedir (Fida vd., 2016). Yapılmış olan bir araştırmanın sonuçları, öz yeterlik seviyesi yüksek düzeyde olan kişilerin kendilerini daha özgüvenli hissettiği, ileri seviyede amaçlar seçip güçlüklerin üstesinden gelmek için daha çok gayret gösterdiği ve yüksek seviyede yenilikçi tutum gösterdiğini ifade etmektedir (Lafçı ve Taş, 2022)

COVID-19 sırasında hemşireler arasında ruh sağlığına ilişkin yakın tarihli bir sistematik inceleme yapılmış, anksiyete, stres, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu ve uykusuzluk gibi bir çok ruhsal bozukluğun yaşandığı kanıtlanmıştır (Varghese vd., 2021). Pandeminin sonucu olarak hemşirelerin fiziksel ve zihinsel yaşam kaliteleri kötüleşmiştir. Pandemi sırasında, hasta bakımının kalitesi ve güvenliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu da anlaşılmıştır (An vd., 2020). Düşük öz yeterliğin olumsuz etkileri sebebiyle sağlık kuruluşlarının liderleri ve diğer kişiler için hemşirelerin öz yeterliğini desteklemeleri etik bir zorunluluktur.

Yöneticiler eğer güvenli ve etkili bir çalışma ortamı sağarlarsa, çalışanların direncini destekleyeceklerdir. Bunun sonucu olarak da etkili hasta bakımı sağlanmış olacaktır (Adams ve Walls, 2020).

Hemşirelikte öz yeterlikte bir diğer önemli faktör eğitimidir. Etkili klinik eğitimler, hemşireliğin bağımsız ve yetkin bir meslek olması açısından hemşireler arasında öz-yeterlik duygusu oluşturmak için önemli rol oynar (Abdal vd., 2015).

Kanıtların gösterdiğine göre ileri yaş, evli olma, hemşirelikte daha fazla çalışma deneyimi, bireysel ilgi ve çalışma isteği yüksek hemşirelik öz yeterliğinin olmasında katkıda bulunur. Klinik ortamlar, hemşirelik meslektaşları ve klinik eğitimcinin yetenekleri, klinik öz yeterliğin oluşmasını etkilemektedir (Reid vd., 2018).

Öz yeterliliğin sayısız faydası vardır. Bakıma güvenmeyi, sürdürmeyi, problem çözmeyi, çatışma durumunda işbirliği yapmayı, iş yerinde karşılıklı saygı standartlarını, güvenlik ikliminin genişletilmesini, daha fazla iş ihtiyaçlarına odaklanmayı, sağlıklı ilişkiyi yaratan çevreyi yönetmeyi sağlar (Baluszek, 2022).

2.2. İş Doyumu Kavramı

Kişinin işi hayatında vazgeçemeyeceği bir parçasıdır. İnsanlar hayatının büyük bir zamanını çalışarak geçirmekteyken geriye kalan vakitlerinin yine büyük bir bölümünü de işlerini düşünerek geçirmektedirler. Bu nedenle ki yapmış oldukları işin niteliği bütün yaşamlarını etki altına almaktadır (Arslan Eren, 2008).

İş doyumu kavramı ilk olarak 1920’li yıllarda ortaya sürülmüş olup kıymeti 1930-1940’lı yıllarda daha iyi kavranmıştır (Erşan vd., 2013). İş doyumu, iş tecrübelerine karşı geliştirilen duygusal oluşan tepkidir (Kahraman vd., 2011). İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman içinde ortaya çıkan, beraberinde kimi etkileşimleri getiren ve ücret karşılığı mal ve hizmet açığa çıkarma durumudur. Doyum ise, duygusal bir tepki çeşididir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Hoppock’a göre iş doyumu bireye gerçek manada “ben işimden oldukça memnunum” demesini sağlayan çevresel, ruhsal, fizyolojik ve durumların değişik biçimde birleşimidir (Erşan vd., 2013). Çalışan bireylerin ruhsal, sosyal ve fiziksel ihtiyaçlarının, beklentilerinin karşılanma seviyesini ifade eden iş doyumu; bireylerin

kendilerini mutlu, başarılı ve verimli olabilmelerinin en mühim şartlarından (Durmuş ve Günay, 2007).

İş doyumu boyutları fazla olan bir kavram olmakla ve birçok tanımı olmakla beraber, genel manada çalışan bireylerin işlerinden duymuş oldukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluğu ifade etmektedir. Bir başka tanıma göre iş doyumu, işin özellikli durumları ile kişilerin kendinde bulmuş olduğu özelliklerin uyum içinde olmasını yansıtır (Yazıcı vd., 2014).

İş doyumunu ifade etmek için birçok kuram ve modeller ortaya atılmıştır. Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının ifadesine göre; kişi ihtiyaçlarını 5 temel grupta bir araya getirmiştir. Bu ihtiyaçlar sırasına göre; fizyolojik ihtiyaçlar, güvende olma, sevgi duyma, saygı duyma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. En öncelikli ihtiyaçlar beslenmeden bir sonraki ihtiyaç açığa çıkmamaktadır. Bu kuramın ifadesine göre, alt kademelerde çalışmakta olanlar para ve iş güvenliği gibi etkenlerle, daha üst katmanlarda çalışmakta olanlar ise başarı faktörünün daha fazla üzerine düşmektedir (Misener, 1996).

Herzberg ve birlikte çalıştığı arkadaşlarının ortaya koyduğu çift etken kuramı, doyum ve doyumsuzluğun birbirinin karşıtı olmadığı, doyum ve doyumsuzluğu etkileyen faktörlerin birbirinden ayrı olduğunu ifade etmektedir. Bu kurama göre; doyum sağlayan faktörler işin kendisine dair, doyumsuzluk açığa çıkaran etkenler ise iş etrafına dair etkenlerdir (Durmuş ve Günay, 2007).

Locke ise iş doyumunu, gerçek ve beklenmekte olan verimlilik düzeyleri arasındaki farkın işlevi olarak ifade etmiştir. Amaçlama kuramı olarak ifade edilen bu kurama göre, bireyin hedeflerine varması veya yüksek seviyede verimlilik göstermesi doyum oluştururken, hedeflerine varamaması doyumsuzluğa sebep olmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007).

Adams'ın geliştirdiği eşitlik kuramının ifadesine göre; kişinin kendi giren sonuç oranı ile diğer kişilerin giren sonuç oranlarını eşit algılayıp algılamaması iş doyumunu geliştirir. Kişi, işe verdikleri ile işten aldıklarını başkaları ile karşılaştırdığında eşitlik olarak algılamakta ise doyum, aksi takdirde doyumsuzluk

kendisini gösterecektir. Bu kurama göre, doyum ve doyumsuzluk birbirinin zıttı ifadelerdir.

İş doyumunu etki altına alan birçok faktör, bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki sınıfta bir araya getirilebilir. Kişisel özelliklerden öncelikli olanlar; cinsiyet, meslek, eğitim seviyesi, yaş, medeni hal, sosyokültürel çevre, karakteristik özellikleri, zeka, meslekte ya da işyerinde görev yapma süresi, meslek tercihi, meslekle alakalı geleceğe dair düşünceler ve genel hayat tavrıdır. Örgütsel özellikler ise, alınan ücret, güvenlik, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma ortamı, çalışma şartları, yönetim şekli ve yöneticilerle iletişim ve grup etkileşimidir (Durmuş ve Günay, 2007).

Düşük iş doyumunu, genel olarak hayat doyumunu, ruhsal ve fiziksel sağlık üzerine olumsuz etkileri ile beraber işe devam konusunda aksaklıklar, işi bırakma, işteki verimin azalması gibi örgütsel etkilerde bulunmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007). İş doyumlarının artırılması ile işi bırakma da azaltılacağından ve bunun sonucu olarak kurumsal bağda artış sağlanacağından dolayı mühim bir etken olarak değerlendirilmektedir (Seren İntepeler vd., 2014).

Çalışma hayatı kişinin ruhsal ve sosyal yanına olumsuz etkilerde bulunmaktadır ve çalışanlar arasında oluşan anlaşmazlıklar, çalışan kişinin performansında düşme, iş veriminde azalma, iş doyumsuzluğu şeklinde bir takım problemleri açığa çıkarmaktadır (Akyol, 2007). Gününün büyük bir kısmını işte geçiren kişinin fiziksel, sosyal ve ruhsal ihtiyaçlarının giderilmemesi halinde açığa çıkan iş doyumsuzluğu, kişinin ruhsal, fiziksel sağlığına ve genel yaşam doyumuna olumsuz yönde etkide bulunmaktadır (Arslan Eren, 2008).

İş doyumunu, kişinin yapmış olduğu işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile açığa çıkan, duygusal bir tepki ve bu tepkinin davranış olarak bir dışa vurma halidir (Akyol, 2007).

Kişinin iş hayatındaki doyumunun ve mutluluğunun yalnızca iş hayatı ile sınırlı kalmayıp özel yaşamını da etki altına alıyor olması, iş doyumunu ile hayat doyumunu arasındaki etkileşimi ifade etmektedir (Keser, 2005).

İş doyumunu, çalışan bireylerin işine verdiği girdiler ile işinden aldıklarının denge halinde olmasıdır. Çalışan kişiler kendilerini örgüte sağlamış oldukları katkılar ve

örgütün kişilere verdiği ödüller bakımından karşılaştırırlar. Eğer kendilerinin örgüte sağladığı katkılar örgütün kişilere verdiği ödüllerden daha fazlaysa doyumsuzluk hali, az ise adaletsizlik, suçlu hissetme ve rahatsızlık duyma gibi durumlara sebep olur (Arslan, 2008; Aydın, 2000).

Çalışan bireylerin işteki görevlerine dair oluşturmuş olduğu davranışsal ve duygusal tepkiler olarak ifade edilip, işe dair pozitif tutumların iş doyumunu, olumsuz tutumların ise iş doyumsuzluğunu açığa çıkardığı ifade edilmektedir (Aydın, 2020).

İş doyumunu, iş ile ilgili çalışan bireyin duygu durumları olarak ifade edilmektedir ve iş, süpervizör, şartlar, ücret, fırsatlar ve organizasyonun uygulanmaya geçilmesi ile doyumun değişik yanlarını kapsamı içine almaktadır (McNeese Smith, 1997).

Çetinkaya ve Özbaşaran'a göre (2004) ise iş doyumunu, kişinin iş hayatının değerlendirmesi sonucu olarak almış olduğu haz duygusu durumudur.

Kurçer (2005) de iş doyumunu, kişinin iş ve iş çevresini değerlendirerek geliştirmiş olduğu duygusal tepki olarak tanımlamaktadır.

Çalışan bireylerin temel gereksinimlerinin karşılanması iş doyumunu ile ilgilidir. Çalışan kişiler çalıştıkları örgütü sadece ücret elde etmek için çalıştıkları yer olarak görmeyip, örgütü, psikolojik ve sosyal açıdan gereksinimlerini karşılayan sosyal ilişkiler bütünü olarak da düşünmektedirler (Vural vd., 1999).

Çalışan bireylerin verdiği girdilerin ve aldığı sosyal, kültürel ve psikolojik çıktıların bir denge oluşturması iş doyumunu ifade etmektedir. İş doyumunu üç mühim boyutta ele alınmaktadır. Bunlar;

1. İş doyumunun birbiri ile alakalı olan, işin kendisi, geliri, yükselme şartları gibi çeşitli tutumlara temsilci olduğunu,
2. İş doyumunun iş durumuna karşı oluşan duygusal yanıtı olduğu, bu durumun gözlemlenebilir bir durum olmadığını, yalnızca kişiler tarafından ifade edilebilen bir durum olduğunu,
3. İş doyumunun çoğunlukla ihtiyaçların ne ölçüde giderildiği ya da umulanların ne ölçüde aşıldığının belirlenmesi olduğu ifade edilmektedir (Aksu,1998; Aydın, 2000).

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışan kişinin iş doyum seviyesini etki altına alan faktörler iki ana grupta toplanmaktadır.

1. Bireysel Özellikler

2. Çevresel ya da örgütsel özellikler (Aksayan 1990; Aydın, 2000; Horozoğlu, 1995; Vara, 1999).

Kişisel özelliklerden öncelikli olanlar; cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni hal, sosyokültürel çevre, zeka, meslek, karakteristik özellikleri, meslekte veya iş yerinde çalışma zamanı, meslek tercihi, meslekle alakalı geleceğe dair düşünceler ve genel hayat tutumudur.

Örgütsel özellikler ise, güvende olma, alınan ücret, işin özelliği, gelişme ve yükselme şartları, çalışma ortamı ve şartları, yönetim şekli ve yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkiler, denetim şekli ve ekip iletişimi sayılabilir (Durmuş ve Günay, 2007).

2.2.1.1. İş Doyumu ve Bireysel Özellikler

Literature taramasında iş doyumunu etki altına alan kişisel özelliklerin cinsiyet, statü, meslek, eğitim düzeyi, yaş, zeka seviyesi, bireyin karakteristik yapısı, genel hayat bakışı, sosyo-kültürel etraf, iş ve yaşam tecrübesi, bireyin gereksinimleri ve istekleri olduğu ifade edilmektedir (Arslan Eren, 2008; Aydın, 2000; Erol vd., 2007).

İş doyumunu ile alakalı çalışmalarda sıkça karşımıza çıkan etmenlerden bir tanesi kişinin cinsiyetidir. Fakat yapılmış olan bu çalışmalar cinsiyet ile iş doyumunun arasında her zaman anlam barındıran bir ilişki içinde olmadığını, bu ilişkinin kadın ya da erkek olmasının iş doyumlarının daha yüksek seviyede olması durumunda değişik sonuçların çıkabileceğini açıklamaktadırlar (Erigüç, 1999).

Erkeklerden daha kötü, zor şartlarda çalışmakta olan kadınların işlerinden daha fazla doyum elde ettikleri ifade edilmiştir. Başka taraftan da kadınların iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar, kadınların annelik ve eşlik rollerinin daha öncelikli tutması sebebiyle çalışma hayatında yüksek seviye

ihtiyaçlarını gidermeyi hedeflememesi ve işlerin maddi ya da fiziksel ödüllerinin onlar için daha mühim olması ile ilgili olduğu ifade edilmektedir (Arslan Eren, 2008).

Başka bir açıdan ise fiziksel aktivitenin çok olduğu işlerde, erkeklerin, kadınlara göre daha fazla uyum sağlayabilmeleri sebebi ile bu tür işlerde çalışan kadınların, iş doyumunu daha düşük seviyededir (Arslan, 2011).

Yaşın, iş doyumuna olan etkisi oldukça önemli düzeydedir. Yaş ile iş doyumunun arasında bulunan ilişkiyi Herzberg “U” şeklinde bir eğri ile ifade etmektedir. Herzberg ve arkadaşlarına göre (1967), yaşı genç olarak çalışma hayatına başlayan kişilerde yüksek düzeyde olan iş doyumunu otuz civarı yaşlara ulaşıldıkça düşmekte, yaş ilerledikçe de çalışma hayatının sonuna kadar artarak devam etmektedir (Vara, 1999). Genç yaşlardaki çalışanların bakış açısı, değişiklikler göstererek, daha çok beklenti halinde olabilir, hayal ettiklerine göre hareket etme arzusu içinde olabilirler. Yaş ilerledikçe, çalışan bireylerin daha olgun ve gerçekçi halde, daha az idealist oldukları ve mevcut kaynakları yeterli görerek, var olan durumdan memnun kalmaya istekli oldukları da ifade edilmektedir. Bu duruma dair, yaşlıların, gençlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ifade edilebilir. İş doyumunu ve yaş arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir. Genç yaştaki çalışanların, yükselme veya farklı iş kollarına geçebilme isteğinin bulunması, iş doyumsuzluğunu açığa çıkarabilmektedir (Gürkan, 2006).

Genç alışanların, yaşlılara oranla daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olmasının sebebi, genç çalışanların tecrübesizlik, uzmanlık durumundaki yetersizlik ve fazla beklenti durumunda olmasıdır (Karkın, 2004). Yapılan dönem için geçerli olduğu gösterilen bir araştırmaya göre, çalışma yaşamı, erken yaşta başlamış bireylerin, iş doyumunu yüksek seviyede iken, otuzlu yaşlara doğru azalmakta, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının son zamanları yaklaştığa, yeniden yükselişe geçmeye başlamaktadır. Yaşla ilerledikçe, çalışan bireylerin beklentilerinde ortaya çıkan değişiklikler, iş doyumunu durumlarında da değişikliğe neden olmaktadır. zet olarak, bireyler yaşları ilerledikçe, daha olgun, gerçekçi tutumlar gösterirken, daha az idealist tutumlar göstermektedirler. Böylece içinde bulundukları durumları ve elde edilen kaynakları kabul ederek ve mevcut şartlara göre hareket etme eğiliminde

bulunarak, iş doyumunun gençlik yaşlarına oranla daha yüksek seviyede yaşayabilirler (Tekne ve Güney, 2020).

Kişilerin genel hayat tutumları da iş doyumunu etki altına almaktadır. Kişinin aile ve sosyal hayatında doyum seviyesinin yüksek olması bireyin öz saygınlığını ve içsel kontrolünü yüksek seviyede olmasına etki eder. Bu durum yüksek beklentiyi ve araçsal değerlere olan bağlılık seviyesini yükseltir. Bu sonuç beklenti kuramının açıkladığına göre güdülenmenin, performans seviyesinin ve iş doyumunun iki temel bileşenidir (Arslan Eren, 2008).

Eğitim faktörünün, çalışan bireylerin mesleki olarak yeterli olması, donanım ve dünyaya bakış açılarını değiştiren süreç olması sebebiyle, iş doyumunu açısından önemli bir faktördür. Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını açıklayan çalışmalarla birlikte, eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunu seviyesinin azaldığını ifade eden çalışmalar da mevcuttur. Mesleki olarak rolleri uygulamanın zorluklarının olması, eğitim ile elde edilmiş bilgi birikiminin değişik nedenlerle uygulamada kullanılamaması bu durumunun eğitim seviyesi yüksek olan kişilerde iş doyumunu üzerinde negatif etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir (Erigüç, 1999).

Ülkelerin kalkınmışlık düzeyi, kişilerin eğitim düzeyi ile ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Eğitim seviyesinin yüksek olmasının, iş doyumuna etkileri olumlu veya olumsuz değerlendirilebilmektedir (Tekne ve Güney, 2020).

2.2.2. Hemşirelerde İş Doyumu

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), ICN ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi uluslararası kuruluşlar, artan iş yükü, insan kaynağı eksikliği, belirli süreli sözleşmeler dahil olmak üzere hemşirelerin sağlığını ve iş tatminini etkileyebilecek yetersiz çalışma koşullarını belirlemiştir. Hemşirelik mesleğinde iş güvenliğini azaltmak, hizmet sağlamak için kullanılan malzemenin eksikliği ve düşük maaşlar ile birlikte aşırı iş yükü, fiziksel ve zihinsel yorgunluk gibi faktörler yüksek düzeyde stres yaratır (Montero, 2020). Sağlık hizmetlerinde hemşirelerin aşırı iş yükü, yorgunluğu, fiziksel ve zihinsel yorgunluğu ve stres yüksek düzeydedir (Castillo vd., 2014). Ayrıca, çalışma saatlerinin özellikleri ve istihdam sözleşmelerinin doğrudan

sağlık çalışanlarının memnuniyetini etkilediği ifade edilmektedir. Hemşirelerin bakımın gerçek ihtiyaçlarına göre yetersiz personel istihdamına yol açması (daha yüksek hasta-hemşire oranları), hata yapma olasılığının artmasıyla sonuçlanan iş doyumsuzluğunun artmasına neden olur, azalan hasta güvenliği ve azalan bakım kalitesi de bunun bir sonucudur (Galbany, 2019).

Sağlık alanındaki aşırı iş yükü, profesyoneller arasında memnuniyetsizlik sorunlarına neden olmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel yönetim faktörleri ve sağlık profesyonellerinin iş yükü ve düşük sosyal tanımları sağlık hizmetinin kalitesini düşürmektedir. Hemşirelik mesleğinde işgücünün yüksek düzeyde olduğunu vurgulayan birçok çalışma bulunmaktadır. Hemşirelerin hem psikolojik hem de duygusal olarak maruz kaldıkları stresin nedeni, hastaların yaşamlarındaki ıstırap, acı veya ölümle doğrudan temas etmeleridir. Bununla birlikte artan iş yükleri ve mevcut kaynakların eksikliği tükenmişlik yaratmaktadır. İşyerinde aşırı strese verilen bir tepki olarak tükenmişlik karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik; duygusal kaynakların eksikliği (duygusal tükenme), diğer insanlara olumsuz ve mesafeli ilişkiler, idealizmi kaybetme (duyarsızlaşma), işteki yeterlilik ve performans duygularında azalma (azalan kişisel başarı) gibi durumlarla karakterizedir. Bu gerçek, faktörler açısından çoklu bir nedensellik olduğunu ortaya koymaktadır. İş doyumsuzluğu yaratan durumdur. Aynı zamanda, bunun birçok olumsuz etkisi vardır. DSÖ tarafından bir meslek hastalığı olarak sınıflandırılan tükenmişlik, kronik strese bağlı gelişmektedir. Bu sendromun üç boyutu olduğu unutulmamalıdır bu boyutlar: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusudur. Bu duygusal, davranışsal, psikosomatik ve sosyal değişiklikler iş verimliliği ve aile hayatındaki olumsuz durumlar dahil olmak üzere birçok olumsuzluğa sebep olabilmektedir (Hellín Gill vd., 2022). Kişinin işin altı boyutundan (iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, eşitlik ve değerler) etkilendiği belirtilmiştir. Maslach, işin bu altı özelliğini şöyle teorize etmiştir: Tükenmişliğe neden olan ve çalışanların sağlığının ve işinin bozulmasına neden olan faktörler, tükenmişlikten kaynaklanan sonuçlar olarak performansı doğrudan etkilemektedir. Teorisinde belirtildiği gibi, iş yükü de bu boyutlardan birisidir. Dolayısıyla iş yükü ve personel yetersizliği iş doyumsuzluğunun kaynağı olarak ortaya çıkmakta ve tükenmişlik, fiziksel ve duygusal tükenme, ve duyarsızlaşma da bunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Konunun alaka düzeyi

iş doyumunu üzerine yapılan araştırmalara konu olması nedeniyle ilgi uyandırmıştır (Acea-López vd., 2021, Ball vd., 2020).

İş doyumunu olgusu, Frederick Herzberg tarafından iş doyumunu etkileyen iki tür faktör olduğunu gösteren Two Factor Theory adlı eserinde açıklanmıştır. Bir yanda, iş güvenliği, maaş, yan haklar ve çalışma koşulları gibi hijyen faktörleri (dışsal veya bakım faktörleri) vardır. Öte yandan, işin gerektirdiği yüksek nitelik, daha iyi performansın tanınması, sorumluluk, özerklik, anlam, karar verme sürecine katılım ve örgütsel bağlılık gibi motive edici unsurlar da vardır. Bu nedenle, hemşireler arasındaki iş doyumunu, çeşitli dışsal ve içsel faktörlerden etkilenebilir. Çalışanların iş doyumunu, hizmet kalitesi üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Hastanın olumlu bir bakış açısı olarak anlaşılan memnuniyet ve hizmet kalitesi; insanların iş beklentileri, sunulan ödüller, kişilerarası ilişkiler ve yönetim türü arasındaki denge ile doğrudan ilgilidir. Tükenmişlik veya iş doyumsuzluğu olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bakım kalitesi üzerindeki etkileri, hasta güvenliği, advers olaylar, hata bildirimi, enfeksiyonlar, hasta düşmeleri, hasta memnuniyetsizliği ve aile şikayetleri vb. bakım ve hasta güvenliğini olumsuz etkileyecek sonuçları ortaya çıkarabilir. İş doyumunun yüksek olması ise doğrudan iyileştirmeye katkıda bulunur (Fuentes vd., 2017; Platis vd., 2015). Bu sebeple, işteki memnuniyetsizliğin hem meslek profesyonelleri için hem de hasta için ciddi etkileri olabilir. Bu konuda yapılan bir çok çalışma iş tatminini tükenmişliğin bir göstergesi olarak ele almış ve daha yüksek iş tatmini düzeylerinin daha düşük tükenmişlik seviyeleri ile ilişkili olduğu sonucuna varmıştır (Hellín Gill vd., 2022).

Maslach'ın teorisinde yer alan tüm boyutlar hakkında çok sayıda bilimsel kanıt sunar. Yönetimdeki "iş baskısının" bir sosyodemografik değişkenler ve çalışma koşullarından bağımsız olarak önemli bir etkisi vardır. Ayrıca, iş miktarının ve zamanın önemi bakım açısından işlevleri de tartışılmaktadır. Bu ilişki hemşirelikte “nicel talepler” olarak tanımlanmaktadır. Profesyoneller arasındaki psikososyal problemler de iş doyumunu etkiler (Hellín Gill vd., 2022).

İş yüküne katkıda bulunan işlerin özellikleri ve personel seviyeleri, incelenen çalışmalarda tükenmişlik ile ilgili olarak en sık incelenen faktörler arasındadır. Yüksek iş yükü ile tükenmişlik arasında oldukça sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Bu

durum tüm uzmanlık dallarında dünya çapında bir sorundur, ancak cerrahi alanlarda daha da şiddetlenmektedir. Bu alanda yüksek hasta-hemşire oranları, teknolojilerinin kullanımı ve stresli çalışma koşulları yeterince yüksek vasıflı hemşireler gerektirir ve bu konuda çok az araştırma mevcuttur. Cerrahi alan hemşireleri arasında algılanan iş yükü, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti yüksektir (Hellín Gill vd., 2022).

İş tatmini, çalışanların refahının ve çalışma hayatının kalitesinin bir göstergesidir, bu nedenle sağlık kuruluşları içinde bu göstergeyi incelemek özel muameleyi hak etmektedir. Sağlanan hizmetin kalitesi ve hasta üzerindeki doğrudan etkisi göz önüne alındığında bu özenin gerekliliği anlaşılmaktadır. Birçok çalışma, iş doyumsuzluğu ile bakım kalitesi arasındaki belirgin ilişkiyi göstermektedir. Tükenmişlik ve duyarsızlaşma, yetersiz bakım kalitesi ve hasta güvenliği gibi bundan kaynaklanan olumsuz sonuçlarla, daha yüksek tükenmişlik düzeylerinin daha düşük hasta bakımı ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu ifade edilmektedir (López-Montesinos, 2013). Bu hem hasta hem de meslek profesyonellerinin iş doyumsuzluğundan kaynaklanan sonuçların ciddiyeti, bu konuyla ilgili araştırmaya olan ilgiyi ve ihtiyacı vurgular niteliktedir (Liu vd., 2018).

COVID-19 pandemisi sağlık alanlarına yönelik çalışmaların önemini ve daha fazla sayıda hemşirelik profesyonelinin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Hemşirelik profesyonellerinin çalışma bağlamı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gösterilmiştir. Çalıştıkları kurumun türü, iş vardiyası ve COVID-19 ile enfekte olma riski profesyonellerin memnuniyet düzeylerini etkileyen bir durumdur. Bu araştırmalar aynı zamanda hemşirelik profesyonellerinin takdir edilmediğini ve karar verme sürecine katılımda fırsat verilmediğini göstermiştir. Dünya çapında büyük etki uyandıran COVID-19 salgını, hemşire ihtiyacının önemini gösteren “alarm zili” olmuştur. Profesyonellerin pozisyonunu belirleyen organizasyonel faktörleri analiz eden ölçümler oluşturmanın gerekliliği de ortaya çıkmıştır. Potansiyel stres, tükenmişlik ve diğer fiziksel unsurlar nedeniyle risk altında olan psikososyal sağlık veya iş doyumsuzluğuna ve performansta düşüşe neden olan duygusal tükenme, bakım kalitesinde düşüşe sebep olmaktadır (Leal-Costa vd., 2021). Bu durum göz önüne alındığında, iş doyumunu yapılan iş ile ilgili farklı faktörlere tabidir (Herrera-Amaya, 2008). İlişkiler, ister patronlarla ister iş arkadaşlarıyla olsun, her yönüyle profesyonel tanınma, organizasyon ve yönetim

ortamı, iş-aile dengesi, eğitim ve erişim terfi, faaliyetler ve görevler vb. için her zaman eşit derecede tatmin edici olmayan faktörler herkes için aynı çalışma koşullarında olursa bile, sahip olunan öznellik nedeniyle ihtiyaçların kapsamı farklı algılanabilmektedir (Phillips, 2020).

Hemşireler arasındaki iş tatmini, çeşitli dışsal ve içsel faktörlerden etkilenebilir (Madero Gómez, 2019). Diğer çalışmalarda da gösterilmiştir ki yüksek iş yükleri ve düşük memnuniyet seviyeleri düşük iş doyumunu getirmektedir. Herzberg'in faktörlerine (içsel ve dışsal) göre analiz edildiğinde, iş doyumunu iş yükü ile ilişkilendirdiğimizde, "ilişki" ifadesine atıfta bulunan maddelerin "iş arkadaşlarıyla" ve "patronla" olan olumlu ilişki daha fazla tatmin yaratır, hemşirelerin çalışma ortamının iş doyumunu etkilediğini göstermektedir. Ek olarak, "yöneticiler ile ilişki" ile ilgili maddeler ayrıca bir etkiye sahiptir, çünkü üstün olanın geri kalanıyla olan sosyal uyumu profesyonellerin kendi disiplinlerinde ve iş bağlılıklarında olumlu ve anlamlı iş tatmini ile sonuçlanmaktadır (Abouzeid vd., 2020).

Çalışma ortamı, hemşireler arasında iş doyumunun iyi bilinen bir belirleyicisidir. Çalışma ortamı bir dışsal faktör olarak, kişisel inisiyatif ve karakteristik özellikler ise içsel bir faktör olarak rol oynayabilir (Kagan, 2021). Yapılan çalışmalarda açıktır ki çalışma ortamı, kişisel inisiyatifi ve iş tatminini geliştirmeye katkıda bulunabilir, çünkü olumsuz çalışma ortamları, iş doyumsuzluğu yoluyla tükenmişliği etkilemektedir (Galletta, 2016; Nantsupawat vd., 2017). Çalışma arkadaşları ile ilişkiler de dahil olmak üzere işyerinde destekleyici faktörler ve olumlu ilişkiler, hastane yönetimi, lider veya patrondan destek, pozitif liderlik tarzı, örgütsel destek ve ekip çalışması tükenmişliğe karşı koruyucu bir rol oynayabilir, ve duygusal tükenme üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olarak daha fazla iş doyumunu etkilemektedir (Hellín Gil vd., 2022).

Aynı şekilde, dışsal memnuniyet faktörleri içinde, bakım görevlerinde hemşirelik profesyonellerine odaklanan araştırmalar, yöneticilerle olan ilişkinin stres yarattığını ve işyerinde memnuniyetsizlik ortamı yarattığını ortaya koymuşlardır. Bu, hastane yönetiminin iyileştirme için yeni stratejiler uygulamasına olan ihtiyacı açıkça göstermektedir (González Álvarez vd., 2013).

Farklı görevlere ve daha fazla sorumluluğa sahip olmak, profesyoneller için artan zorluklar işe devam etmeyi, kişisel girişimleri ve memnuniyetlerini etkiler. Bu aynı zamanda diğer iş taleplerinin ve rol çatışması da dahil olmak üzere işin içsel yönlerinin olduğu çalışmalarda, özerklik ve görev çeşitliliği, tükenmişliğin bazı boyutlarıyla ilişkilidir ve bu nedenle, iş doyumsuzluğu ile de doğrudan alakalıdır (Phillips, 2020).

İş doyumsuzluğuna bağlı çalışma koşulları ile ilgili olarak vardiya ve çalışma programı önemli bir faktördür. Ayrıca tatil yapmanın istatistiksel olarak elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu üzerindeki olumlu etkisi ortaya koyulmuştur. Çalışma saatleri daha aralıklı olan çalışanların daha az tükenmişlik ve daha fazla iş doyumuna olduğu da ortaya koyulmuştur (Alonso Martín, 2008). Daha önceden yapılan çalışmalarda 12 saatten uzun vardiyalar daha fazla duygusal tükenme ile ilişkilendirilmiştir. İş doyumunu en çok etkileyen yönlerden birinin sadece iş ile ilgili olmadığı vurgulanıp, kişinin çalıştığı hastalar veya birim türü, çalışma koşullarına bağlıdır ve iş yükü ile çalışma saatleri arasındaki ilişkinin, önemli mesleki doyum belirleyicisi olduğu ortaya koyulmuştur (González Álvarez, 2013).

Tüm bunların yanında hemşirelik yöneticilerinin hemşirelerin iş doyumunu ele alarak yeni bir çalışma perspektifi geliştirmesi, hemşirelik alanını etkileyen tüm özellikleri dikkate alarak müdahale edilmesi gereken durumların göz önünde bulundurulması ve işi iyileştirmek için yeni stratejilerin oluşturulması aynı zamanda bu stratejilerin uygulanması önemlidir (Orgambídez-Ramos ve Borrego-Alés, 2017). Örneğin ekip çalışmasını teşvik etmek, hemşirelerde yönetim ve liderlik becerilerini geliştirmek, karar verme ve başarıya daha fazla katılımı teşvik etmek önemli konulardan biridir. Bir diğer önemli konunun iş yükü olduğu da çalışmalarda ortaya koyulmuştur (Andela vd., 2016; Dall’Ora, 2020).

İş yükünün hafifletilmesi, memnuniyetsizlik ortaya çıkaran katılım, motivasyon ve örgütsel yapılanma gibi konularda değişime ihtiyaç vardır. Hemşirelik yönetimlerinde iş yükü desteğini arttırmak gerekmektedir. Bu nedenle, iş yükü ölçüm ölçeklerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Hellín Gil, 2022).

Özetle hemşirelik profesyonellerinin genel olarak iş doyum düzeyleri ve içsel ve dışsal faktörler ile iş yükü arasındaki ilişki ile doğrudan alakalıdır. İş doyumunu

etkileyen dışsal faktörlerden çalışma ortamı; olumsuz bir çalışma ortamı ile ilişkili olarak yüksek iş yükünün olduğu durumlarda öne çıkmaktadır. Yüksek iş yükü hemşireler arasında daha fazla iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. İş doyumunu olumsuz etkileyen diğer bir faktör, hemşirelerin çalıştıkları bölüm ne olursa olsun, yönetimle ilişkisi ve hastane yönetim modelidir (Hellín Gil, 2022).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Araştırma, hemşirelerde mesleki öz yeterlik ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı kesitsel olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Türkiye’de online olarak, 31.12.2021 - 31.12.2022 tarihleri arasında yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki yataklı sağlık kuruluşlarında çalışan(aile sağlığı merkezleri, rehabilitasyon merkezleri gibi 1. Basamak olarak kabul edilen sağlık kuruluşlarında çalışanlar dahil edilmedi) 18 yaşını doldurmuş olan hemşireler, örneklemini araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler oluşturmuştur. Hemşirelerde mesleki öz yeterlik ile iş doyumu arasında ön görülen olası anlamlı kabul edilebilecek zayıf korelasyonu ($r=0,25$) %5 yanılma payı ve %95 güvencdeğeri ile saptayabilmek için toplam 202 hemşirenin çalışmaya alınması gerektiği hesaplanmış olup, araştırma toplamda 217 kişiyle gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dahil Edilmeme Kriterleri

3.4.1. Araştırmanın Dahil Edilme Kriterleri

- 18 yaşını doldurmuş olmak
- Türkiye’de yataklı bir tedavi kurumunda hemşire olarak görev yapıyor olmak
- Gönüllü onam formunu onaylamak

3.4.2. Araştırmanın Dahil Edilmeme Kriterleri

- 18 yaşının altında olmak

- Türkiye’de yataklı bir tedavi kurumunda hemşire olarak görev yapmıyor olmak (aile sağlığı merkezleri, rehabilitasyon merkezleri gibi 1. Basamak olarak kabul edilen sağlık kuruluşlarında çalışanlar dahil edilmedi)
- Gönüllü onam formunu onaylamamak

3.5. Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket araştırmacılar tarafından gerekli literatür araştırması yapıldıktan sonra hazırlanmıştır. Anket; hemşire bilgi formu, Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) ve McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinden oluşmaktadır. Katılımcılardan veri toplama öncesinde online olarak gönüllü onam formunu (EK-4) onaylamaları ile onamları alınmıştır. Araştırma verileri Google Forms üzerinden hazırlanan anket aracılığı ile online ortamda sosyal medya, toplu mesajlaşma grupları, elektronik posta gibi araçlar kullanılarak toplanmış olup, anketi doldurmak yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

3.5.1. Anket

Literatüre dayalı olarak hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk olarak katılımcıların sosyodemografik özellikleri ile ilgili 14 soru, devamında McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği kapsamında 31 soru, son olarak ise HMÖYÖ kapsamında 16 soru yer almıştır.

3.5.1.1. Hemşire Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından literatürdeki bilgiler doğrultusunda (Bayrakçı ve Türkmen, 2020; Kaçaroğlu Vicdan ve Taştekin, 2019; Karahan ve Kav; 2018) hazırlanan hemşire bilgi formunda araştırmaya katılan hemşirelerin yaşı, çalışılan kurum, cinsiyeti, medeni durumu, mezun olduğu okul, meslekte çalışma yılı, çalıştığı birim, çalışma şekli, çalışma pozisyonu, bu pozisyonda çalışma yılı, mesleği kendi isteği ile seçip seçmediği, çalışma saatlerini en fazla hangi işlerle geçirdikleri, çalışılan birimi seçmede fikrinin alınıp alınmadığı, mezuniyet sonrası sertifika eğitimi alıp almadığı, alınan ücretin yeterli bulunup bulunmadığı soruları yer almaktadır. Hemşire bilgi formunda toplamda 14 soru yer almaktadır (EK-7).

3.5.1.2. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Emine Türkmen ve Gizem Bayrakçı tarafından 2020 yılında yapılmıştır. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin model-veri uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde iyi olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin kapsam geçerlilik indeksi 0,93 olarak hesaplanmıştır. İç tutarlılık analizinde Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının tüm ölçek için 0,81; alt boyutlar için 0,45 ile 0,70 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe formu kapsam ve yapı geçerliliği ölçütlerini karşıladığı sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada ise Cronbach alpha katsayısı 0,934 olarak hesaplandı.

Araştırmada kullanılan McCloskey ve Müller İş Doyum Ölçeği öncelikle 1990 yılında Kanada'da geliştirilmiş ve ardından diğer ülkelerde de kullanımı çoğalmıştır. Ölçeğin hemşireler için özellikle geliştirilmiş olması, alt boyutları ile iş doyumunu kapsayıcı bir biçimde ele alması, ifadelerinin kısa olup hızlı bir şekilde yanıtlanabilmesi ve farklı ülkelerde kullanıma uygun olması tercih edilmesinde etkili olmuştur.

Ölçek, öncelikle 1974 yılında Kanada'da McCloskey tarafından 36 madde olarak geliştirilmiş; 1990 yılında Mueller ve McCloskey'nin yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması ile sekiz alt boyut eklenerek ve toplam 31 madde olarak tamamlanmıştır. Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin, kapsam ve yapı geçerliği sonuçları, orijinal ölçekle aynı biçimde Türkçe formun da 31 maddeli ve sekiz alt boyutlu yapısını koruduğu anlaşılmıştır.

Beşli Likert tipindeki ölçeğin ifadelerine, “1-Hiç Memnun Değilim”, “2-Memnun Değilim”, “3-Biraz Memnunum”, “4- Memnunum” ve “5-Çok Memnunum” seçenekleri ile cevaplanmaktadır. Ölçek, 1990 yılında Mueller ve McCloskey'nin yaptığı açıklayıcı faktör analizi çalışması ile sekiz alt boyut ve 31 madde olarak yeniden düzenlenmiştir.

Ölçek, toplam ve alt boyutlarda ifadelere verilen yanıtların puanları toplanarak elde edilen puanın madde sayısına bölünmesi ile puanlanması yapılmaktadır. Puanın yüksek

olması iş doyumunun arttığını, düşük olması ise iş doyumunun azaldığını göstermektedir.

Ölçeğin alt boyutları sırasıyla; alt boyut 1: dışsal ödüllerden memnuniyet, alt boyut 2: çalışma zamanından memnuniyet, alt boyut 3: iş arkadaşlarından memnuniyet, alt boyut 4: etkileşim fırsatlarından memnuniyet, alt boyut 5: mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet, alt boyut 6: tanınma memnuniyet ve takdir görmekten memnuniyet, alt boyut 7: özerklikten memnuniyet ve alt boyut 8: sorumluluktan memnuniyet şeklinde ayrılmıştır (EK-5).

3.5.1.3. Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ)

Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği, herhangi bir iş gününde herhangi bir hemşirenin karşılaşılabileceği hasta bakımı ve mesleki durumlara yönelik en zorlu durumlarla baş etmeye yönelik kendine olan güvenini ölçmeye hizmet eder.

Caruso ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği'ni Türkçe'ye Uyarlama Çalışması'nı Ayşe Kacaroglu Vicdan ve Ayşe Taştekin 2019 yılında yapmışlardır. Ölçek orijinalinde iki alt boyut ve 19 maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçektir. Ölçek sorularının tamamı olumlu özelliktedir ve "kesinlikle katılıyorum 5, katılıyorum 4, kararsızım 3, katılmıyorum 2, kesinlikle katılmıyorum" şeklinde puanlanmaktadır.

Ölçeğin birinci alt boyutu Bakımın Niteliği (Madde 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 15, 18 ve 19), ikinci alt boyutu ise Mesleki Durumlardır (Madde 2, 10, 11, 13, 14, 16 ve 17). Ölçekte puan yükseldikçe mesleki öz yeterlik de artmaktadır.

Ayşe Kacaroglu Vicdan ve Ayşe Taştekin'in yaptıkları Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışmalarında, ölçeğin mesleki öz yeterliği ölçmede nicelik ve nitelik olarak yeterli olduğunu göstermişlerdir.

Cronbach's Alpha katsayısı her iki alt boyut için toplamda 0,87 bulunmuştur. Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği (EK-6) için güvenilirlik sonuçlarının tatmin edici olması ölçeğin güvenilir olduğunu açıkça göstermiştir. Bu araştırmada da Cronbach alpha katsayısı 0,934 olarak hesaplandı.

3.6. Araştırmanın Değişkenleri

3.6.1. Bağımlı Değişkenler

- HMÖYÖ'den alınan puanlar
- McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puanlar

3.6.2. Bağımsız Değişkenler

Sosyodemografik Özellikler

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Mezun olunan okul

Mesleki Özellikler

- Çalışılan kurum
- Meslekte çalışma süresi
- Çalışılan birim
- Çalışma şekli
- Çalışılan pozisyon
- Mesleği kişinin kendi isteği ile seçmiş olma durumu
- Çalışma saatlerinin en çok hangi işlerle geçirildiği
- Etik kurallara ilişkin bilgi durumu
- Etik kurallara ilişkin bilginin nereden edinildiği

3.7. Araştırmanın Hipotezleri

H0: Hemşirelerin mesleki öz yeterliği ile iş doyumu arasında ilişki yoktur.

H1: Hemşirelerin mesleki öz yeterliği ile iş doyumları arasında ilişki vardır.

3. 8. Verilerin Analizi

Niceliksel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ortalama $\pm$ standart sapma ya da medyan (minimum – maksimum) olarak verildi. Kategorik veriler sayı (%) olarak gösterildi. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği skorlarının normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilk testi ile incelendi.

Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği paunları arasındaki ilişkileri incelemede verilerin dağılım özelliği göz önünde bulundurularak Spearman korelasyon analizi kullanıldı.

Cinsiyet, Medeni Durum, Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?, Çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı?, Mezuniyet sonrası sertifika eğitimi aldınız mı?, Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz? sorularının kategorileri arasında Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında verilerin dağılımı normal dağılıma uymadığından Mann Whitney U testi uygulandı.

Mezun Olunan Okul, Çalışılan Kurum, Çalışma Şekli, Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz? sorularının kategorileri arasında Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında verilerin dağılımı normal dağılıma uymadığından Kruskal Wallis testi kullanıldı. Anlamlı farklılığı saptamak için Bonferroni düzeltmeli Dunn testi ile hesaplandı.

$p < 0.05$ değeri istatistiksel anlamlılık sınır değeri olarak kabul edildi. Verilerin analizinde SPSS 20.0 istatistiksel paket programı kullanıldı (IBM SPSS Statistics for Windows, Version 20.0. Armonk, NY: IBM Corp.).

3.9. Araştırmanın Kısıtlılıkları

- Tek merkezli bir çalışma olması
- Araştırmanın online yapılması
- Araştırmada gönüllük esas olduğu için bireylerin araştırmaya katılmayı reddetmeleri

3.10. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan Etik Kurul Onayı alınmıştır.(18/11/2021 tarih ve PR0358R01 sayılı protokol kodlu) (EK-1).

Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği'nin araştırmada kullanılabilmesi için ilgili yazardan izin alınmıştır (EK-2).

Mc Closkey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği' nin araştırmada kullanılabilmesi için ilgili yazardan izin alınmıştır (EK-3).

Araştırmada katılımcılardan Google Forms üzerinden hazırlanan ankette öncelikle gönüllü olarak katılmayı kabul eden tüm hemşirelerden onam alınmıştır (EK-4).

4. BULGULAR

Katılımcılara ait niceliksel ve niteliksel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.1 ve 4.2’de gösterildi.

Tablo 4.1. Katılımcılara ait niceliksel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Medyan	Minimum	Maksimum
Yaş	32,2	8,2	28,0	18,0	56,0
Meslekte çalışma yılı	9,74	8,89	5,0	0,42	35,0
Pozisyonda çalışma süresi	6,92	6,95	4,0	0,17	30,0

Katılımcıların yaş ortalamasının $32,2 \pm 8,2$, meslekte çalışma yılı ortalamasının $9,74 \pm 8,89$ ve pozisyonda çalışma süresi ortalamasının $6,92 \pm 6,95$ olduğu bulundu.

Tablo 4.2. Katılımcılara ait nitel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Sayı (n)	%
Cinsiyet	Kadın	193
	Erkek	24
Medeni Durum	Bekar	91
	Evli	126
Mezun Olunan Okul	Sağlık Meslek Lisesi	10
	Önlisans	21
	Lisans	173
	Yüksek Lisans	13
Çalışılan Kurum	Devlet	181
	Üniversite	25
	Özel	6
	Diğer	5
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	22
	Sürekli Gece	4
	Gece ve Gündüz	191
Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?	Hayır	49
	Evet	168

Tablo 4.2. (Devam). Katılımcılara ait nitel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

		Sayı (n)	%
Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz?	Tetkik ve tedavi	116	53,5
	Hemşirelik hizmetleri	47	21,7
	Hemşirelik dışı	42	19,4
	Destek hizmetleri	12	5,5
Çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı?	Hayır	118	54,4
	Evet	99	45,6
Mezuniyet sonrası sertifika eğitimi (özel alan yetki belgesi) aldınız mı?	Hayır	141	65,0
	Evet	76	35,0
Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?	Hayır	214	98,6
	Evet	3	1,4

Katılımcılara ait nitel verilere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.2.'de gösterildi. Çalışmaya % 88,9'u kadın (n=193), %11,1'i erkek (n=24) olmak üzere toplamda 217 kişi katıldı. Katılan bireylerin %58,1'i (n=126) evli, %41,9'u (n=91) bekar. Katılımcıların %9,7'sinin (n=21) önlisans, %79,7'sinin (n=173) lisans, %6'sının da (n=13) yüksek lisans mezunu olduğu görüldü. Katılımcıların %11,5'i (n=25) üniversite hastanesi, %2,8'i (n=6) özel hastane, %83,4'ü (n=181) devlet hastanesinde çalışmaktaydı. Çalışan hemşirelerin %10,1'inin (n=22) sürekli gündüz, %1,8'inin (n=4) sürekli gece, %88,0'inin (n=181) gece ve gündüz çalışma şekli ile çalıştığı saptandı. Çalışmaya katılan hemşirelerin %77,4'ü (n=168) mesleği kendi isteği ile seçmiş, %22,6'sı (n=49) ise mesleği kendi isteği ile seçmemişti. Katılımcıların %53,5'i (n=116) çalışma saatlerini en fazla tetkik ve tedavi yaparak, %21,7'si (n=47) hemşirelik hizmetleri sunarak, %19,4'ü (n=42) hemşirelik dışı hizmetleri sunarak, %5,5'i (n=12) ise destek hizmetleri sunarak geçirdiklerini belirtti. "Çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı?" sorusuna çalışmaya katılan hemşirelerin %54,4'ünün (n=118) "hayır" cevabını, % 45,6'sının (n=99) ise "evet" cevabını verdiği görüldü. Katılımcıların %65,0'i (n=141) mezuniyet sonrası sertifika eğitimi almadığını, %35,0'i (n=76) mezuniyet sonrası sertifika eğitimi aldığını ifade etti. Katılımcıların %98,6'sı (n=214) "Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?" sorusuna "hayır", %1,4'ü ise (n=3) "evet" cevabını verdi.

Tablo 4.3. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin güvenirlik katsayıları

	Cronbach α
Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği	0,934
McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği	0,934

HMÖYÖ ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin güvenirlik katsayıları Tablo 4.3.'te gösterildi. HMÖYÖ ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,934 ve McCloskey ve Mueller İş Doyumu ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,934 olarak bulundu.

Tablo 4.4. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Medyan	Minimum	Maksimum
HMÖYÖ Toplam Puan	63,80	11,26	65,00	16,00	80,00
Hasta Bakımın Niteliği Alt Ölçeği	37,90	7,04	39,00	9,00	45,00
Mesleki Durumlar Alt Ölçeği	25,90	5,13	26,00	7,00	35,00
McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı	2,54	0,64	2,58	1,00	4,29
Dışsal ödüllerden memnuniyet	2,02	0,81	2,00	1,00	4,67
Çalışma zamanından memnuniyet	2,35	0,86	2,33	1,00	4,67
Aile ve iş dengesinden memnuniyet	2,38	0,91	2,33	1,00	4,67
İş arkadaşlarından memnuniyet	3,38	0,83	3,50	1,00	5,00
Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	2,68	0,85	2,75	1,00	5,00
Mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet	2,21	0,82	2,00	1,00	5,00
Tanınma ve takdir görmekten memnuniyet	2,74	0,91	2,75	1,00	4,75
Özerklik ve sorumluluktan memnuniyet	2,81	0,84	2,80	1,00	4,80

HMÖYÖ ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.4'te gösterildi. HMÖYÖ'nden alınan toplam puan ortalaması $63,80 \pm 11,26$ olarak hesaplandı. Hasta bakımın niteliği alt ölçeği ortalama puanı 37,90 ve mesleki durumlar alt ölçeği ortalama puanı 25,90 bulundu. McCloskey ve

Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ortalama $2,54 \pm 0,64$ olarak hesaplandı. Dışsal ödüllerden memnuniyet 2,02; çalışma zamanından memnuniyet 2,35; aile ve iş dengesinden memnuniyet 2,38; iş arkadaşlarından memnuniyet 3,38; etkileşim fırsatlarından memnuniyet 2,68; mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet 2,21; tanınma ve takdir görmekten memnuniyet 2,74; özerklik ve sorumluluktan memnuniyet 2,81 saptandı.

Tablo 4.5. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanları arasındaki ilişki

		HMÖYÖ Toplam Puan	Hasta Bakımın Niteliği Alt Ölçeği	Mesleki Durumlar Alt Ölçeği
McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanı	r	0,273	0,230	0,267
	p	<0,001	0,001	<0,001
Dışsal ödüllerden memnuniyet	r	-0,006	-0,002	0,007
	p	0,931	0,979	0,917
Çalışma zamanından memnuniyet	r	0,173	0,146	0,169
	p	0,011	0,031	0,013
Aile ve iş dengesinden memnuniyet	r	0,133	0,125	0,134
	p	0,050	0,067	0,049
İş arkadaşlarından memnuniyet	r	0,232	0,191	0,216
	p	0,001	0,005	0,001
Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	r	0,238	0,161	0,267
	p	<0,001	0,018	<0,001
Mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet	r	0,234	0,183	0,262
	p	<0,001	0,007	<0,001
Tanınma ve takdir görmekten memnuniyet	r	0,344	0,282	0,317
	p	<0,001	<0,001	<0,001
Özerklik ve sorumluluktan memnuniyet	r	0,394	0,349	0,369
	p	<0,001	<0,001	<0,001

HMÖYÖ ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanları arasındaki ilişki Tablo 4.5'te gösterildi. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ile HMÖYÖ toplam puanı, hasta bakımın niteliği alt ölçeği ve mesleki durumlar alt ölçeği arasında 0,230 ile 0,273 arasında değişen pozitif yönde zayıf korelasyon bulundu ($p < 0,05$). McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin çalışma zamanından memnuniyet, iş arkadaşlarından memnuniyet, etkileşim fırsatlarından memnuniyet,

mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet, tanınma ve takdir görmekten memnuniyet ve özerklik ve sorumluluktan memnuniyet alt boyutları ile HMÖYÖ toplam puanı, hasta bakımın niteliği alt ölçeği ve mesleki durumlar alt ölçeği arasında 0,125 ile 0,394 arasında değişen pozitif yönde istatistiksel anlamlı zayıf korelasyonlar saptandı ($p < 0,05$). McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin aile ve iş dengesinden memnuniyet alt boyutu ile HMÖYÖ toplam puanı ve mesleki durumlar alt ölçeği arasında pozitif yönde istatistiksel anlamlı zayıf korelasyonlar bulundu.

Tablo 4.6. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) puanlarının hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması

		HMÖYÖ Toplam Puan	Hasta Bakımın Niteliği Alt Ölçeği	Mesleki Durumlar Alt Ölçeği
Yaş	r	0,018	0,052	-0,029
	p	0,796	0,448	0,668
Cinsiyet	Kadın	64 ± 11	38 ± 6,9	26 ± 5,1
	Erkek	62 ± 13	37 ± 8,3	25 ± 5,6
	p	0,445	0,654	0,340
Medeni Durum	Bekar	64,2 ± 11,7	38,1 ± 7,5	26,1 ± 5,1
	Evli	63,5 ± 11	37,8 ± 6,7	25,7 ± 5,2
	p	0,356	0,358	0,434
Mezun Olunan Okul	Sağlık Meslek Lisesi	60,6 ± 19,8	34,9 ± 12,9	25,7 ± 7,6
	Önlisans	66,2 ± 7,6	39,2 ± 4,6	27 ± 4,4
	Lisans	63,6 ± 11,1	37,9 ± 6,9	25,7 ± 5,1
	Yüksek Lisans	65,1 ± 10,3	38,6 ± 5,9	26,5 ± 4,9
	p	0,659	0,948	0,706
Meslekte Çalışma Yılı	r	0,027	0,052	-0,016
	p	0,689	0,444	0,812
Çalışılan Kurum	Devlet	63,9 ± 11,8	38 ± 7,4	25,8 ± 5,3
	Üniversite	62,4 ± 8,5	36,8 ± 5,5	25,5 ± 4,2
	Özel	67,8 ± 5,3	37,7 ± 3,9	30,2 ± 2,9
	Diğer	64,2 ± 9,1	38,4 ± 5,7	25,8 ± 3,6
	p	0,343	0,292	0,066
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	65,8 ± 15,2	39,2 ± 8,6	26,6 ± 7,4
	Sürekli Gece	64,5 ± 11,7	36,8 ± 8,7	27,8 ± 3,4
	Gece ve Gündüz	63,5 ± 10,8	37,8 ± 6,8	25,8 ± 4,9
	p	0,199	0,117	0,405

Tablo 4.6.(Devam). Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ) puanlarının hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması

		HMÖYÖ Toplam Puan	Hasta Bakımın Niteliği Alt Ölçeği	Mesleki Durumlar Alt Ölçeği
Çalıştığınız Birim	Acil servis	62,3±11,6	36,9±7,5	25,4±4,7
	Ameliyathane	59±17,4	34,7±11,2	24,3±7,1
	Cerrahi servisler	63,6±10	38,3±6,6	25,4±4,9
	Dahili servisler	63,8±11,6	38±6,9	25,8±5,4
	Çocuk servisi	68,8±8	40,6±3,5	28,2±4,6
	Kadın doğum servisi / Doğumhane	62,5±10,6	35,8±6,6	26,7±4,3
	Covid servisi	61,5±15,6	36,1±9,2	25,4±6,6
	Yoğun bakım	65,8±9,5	38,8±5,8	27±4,6
	Kan alma / Kan merkezi	69±6,7	41,5±3,3	27,5±4,8
	Diğer	67,8±9,6	41,6±4,4	26,2±6,6
	p	0,660	0,416	0,823
Şuanki pozisyonda çalışma süreniz	r	0,021	0,048	-0,028
	p	0,771	0,495	0,692
Pozisyonunuz	Servis hemşiresi	63,9±11,3	38±7,1	25,9±5,1
	Sorumlu hemşire	61,4±11,8	35,5±6,8	25,9±5,3
	Diğer	67,7±12	42,3±2,3	25,3±10
	p	0,686	0,147	0,995
Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?	Hayır	60,5 ± 15,6	36 ± 9,5	24,4 ± 6,7
	Evet	64,8 ± 9,5	38,4 ± 6,1	26,3 ± 4,5
	p	0,197	0,212	0,183
Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz?	Tetkik ve tedavi	65,2 ± 8	38,7 ± 4,9	26,5 ± 4
	Hemşirelik hizmetleri	64,7 ± 9,4	38,4 ± 6,4	26,4 ± 4,2
	Hemşirelik dışı	60 ± 16,3	35,8 ± 10,1	24,2 ± 7,1
	Destek hizmetleri	59,4 ± 19,1	35,5 ± 11,9	23,9 ± 8,3
	p	0,594	0,837	0,401
Çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı?	Hayır	62,9 ± 12,3	37,4 ± 7,9	25,4 ± 5,4
	Evet	64,9 ± 9,8	38,4 ± 5,9	26,4 ± 4,8
	p	0,298	0,756	0,195
Mezuniyet sonrası sertifika (özel alan yetki belgesi) eğitimi aldınız mı?	Hayır	62,8 ± 12	37,3 ± 7,7	25,5 ± 5,1
	Evet	65,7 ± 9,6	39 ± 5,5	26,7 ± 5,1
	p	0,134	0,265	0,082
Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?	Hayır	63,7 ± 11,3	37,9 ± 7,1	25,9 ± 5,1
	Evet	68,3 ± 10,7	40,3 ± 4,5	28 ± 6,2
	P	0,617	0,603	0,777

Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği puanlarının hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması Tablo 4.6’da gösterildi. “Yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, meslekte çalışma yılınız, çalıştığınız birim, çalışılan kurum, çalışma şekli, pozisyonunuz ve pozisyonda çalışma süreniz, hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?, çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz?, çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı?, mezuniyet sonrası sertifika eğitimi aldınız mı? ve aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?” sorularının kategorileri arasında HMÖYÖ puanları açısından anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).



Tablo 4.7. McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarının sosyodemografik ve mesleki özelliklere göre karşılaştırılması

		MM İş Doyumu Ölçeği Toplam Puan	Dışsal ödüllerden memnuniyet	Çalışma zamanından memnuniyet	Aile ve iş dengesinden memnuniyet	İş arkadaşlarından memnuniyet	Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	Mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet	Tanınma ve takdir görmekten memnuniyet	Özerklik ve sorumluluktan memnuniyet
Yaş	r	0,044	0,010	0,070	0,058	0,053	0,096	0,022	0,006	-0,094
	p	0,517	0,883	0,304	0,393	0,437	0,157	0,749	0,928	0,168
Cinsiyet	Kadın	2,53 ± 0,64	1,98 ± 0,78	2,34 ± 0,87	2,4 ± 0,91	3,4 ± 0,8	2,67 ± 0,86	2,2 ± 0,82	2,75 ± 0,91	2,8 ± 0,85
	Erkek	2,59 ± 0,64	2,36 ± 0,92	2,49 ± 0,77	2,21 ± 0,9	3,19 ± 1,04	2,76 ± 0,79	2,3 ± 0,84	2,63 ± 0,92	2,88 ± 0,82
	p	0,567	0,057	0,330	0,363	0,474	0,641	0,590	0,558	0,593
Medeni Durum	Bekar	2,54 ± 0,67	2,1 ± 0,85	2,32 ± 0,9	2,27 ± 0,94	3,32 ± 0,91	2,63 ± 0,88	2,22 ± 0,86	2,81 ± 0,95	2,91 ± 0,9
	Evli	2,53 ± 0,62	1,97 ± 0,77	2,38 ± 0,83	2,46 ± 0,88	3,42 ± 0,77	2,71 ± 0,83	2,21 ± 0,8	2,68 ± 0,88	2,73 ± 0,8
	p	0,867	0,270	0,650	0,179	0,605	0,733	0,972	0,328	0,061
Mezun Olunan Okul	Sağlık Meslek Lisesi	2,44 ± 0,5	2,1 ± 0,63	2,17 ± 0,61	1,93 ± 0,68	3,6 ± 0,57	2,75 ± 0,68	2,25 ± 0,78	2,58 ± 1,01	2,58 ± 0,92
	Önlisans	2,72 ± 0,73	2,27 ± 1,01	2,6 ± 0,86	2,33 ± 0,91	3,64 ± 0,82	2,83 ± 0,94	2,39 ± 0,97	2,95 ± 0,86	3,01 ± 0,96
	Lisans	2,51 ± 0,64	1,98 ± 0,8	2,3 ± 0,86	2,37 ± 0,91	3,34 ± 0,84	2,65 ± 0,87	2,21 ± 0,82	2,73 ± 0,91	2,81 ± 0,83
	Yüksek Lisans	2,6 ± 0,57	2,15 ± 0,69	2,78 ± 1,01	2,85 ± 0,88	3,35 ± 0,85	2,73 ± 0,57	2 ± 0,56	2,56 ± 0,94	2,63 ± 0,81
	p	0,448	0,459	0,108	0,148	0,478	0,744	0,698	0,571	0,364
Meslekte çalışılan yıl	r	0,024	-0,046	0,069	0,028	0,082	0,098	0,010	-0,015	-0,118
	p	0,720	0,502	0,309	0,682	0,230	0,151	0,885	0,823	0,083
Çalıştığınız Birim	Acil servis	2,5±0,6	2,1±0,9	2,4±0,8	2,4±0,8	3,4±0,7	2,6±0,8	2,2±0,8	2,7±0,9	2,7±0,8
	Ameliyathane	2,4±0,6	2±0,8	2,5±0,8	2,5±0,9	3,1±0,5	2,6±0,5	2,1±0,9	2,3±0,7	2,6±0,8
	Cerrahi servisler	2,5±0,6	2±0,8	2,3±0,7	2,4±1	3,4±0,8	2,7±0,9	2,1±0,7	2,7±0,9	2,7±0,8
	Dahili servisler	2,6±0,6	2±0,8	2,4±0,9	2,5±1	3,3±0,8	2,8±0,9	2,4±0,9	2,9±1	2,9±0,9
	Çocuk servisi	2,6±0,3	2,3±0,9	2,6±0,8	2,9±0,8	3±0,4	2,6±0,7	2,5±0,7	2,6±0,7	2,8±1,1
	Kadın doğum servisi /Doğumhane	2,2±0,8	1,6±0,6	2±1,4	1,9±1,2	3±0,8	2,3±0,9	1,8±0,6	2,3±1	2,6±0,9
	Covid servisi	2,2±0,4	1,7±0,9	1,8±0,7	1,8±0,6	3,3±0,7	2,3±0,8	1,9±0,6	2,5±0,6	2,6±0,9

Tablo 4.7. (Devam). McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarının sosyodemografik ve mesleki özelliklere göre karşılaştırılması

Çalıştığınız Birim	Yoğun bakım	2,5±0,7	2±0,8	2,2±0,9	2,3±0,9	3,4±1,1	2,7±0,9	2,2±0,7	2,8±1	3±0,8
	Kan alma / Kan merkezi	2,5±0,5	1,8±0,6	2,5±0,9	1,9±0,6	3,6±0,9	2,7±1,1	2,2±0,7	2,8±0,2	2,5±0,7
	Diğer	3,2±0,6	2,5±0,6	3,2±0,8	2,9±0,9	4,1±0,9	3,2±0,8	2,8±1,3	3,4±0,9	3,5±0,7
	p	0,102	0,441	0,107	0,214	0,106	0,719	0,627	0,284	0,299
Çalışılan Kurum	Devlet	2,4±0,6	2,03 ± 0,82	2,37 ± 0,85	2,41 ± 0,91	3,38 ± 0,83	2,68 ± 0,83	2,23 ± 0,83	2,72 ± 0,91	2,82 ± 0,85
	Üniversite	2,5±0,6	1,92 ± 0,75	1,92 ± 0,8	2,08 ± 0,84	3,24 ± 0,9	2,52 ± 0,97	1,92 ± 0,76	2,6 ± 0,92	2,62 ± 0,78
	Özel	2,6±0,6	2,5 ± 0,78	2,72 ± 0,58	2,72 ± 0,93	4 ± 0,45	3,5 ± 0,91	2,96 ± 0,64	3,67 ± 0,88	3,37 ± 0,85
	Diğer	2,6±0,3	1,87 ± 0,69	3,57 ± 0,52	2,47 ± 0,77	3,3 ± 0,84	2,35 ± 0,45	2,3 ± 0,74	2,75 ± 0,43	2,6 ± 0,51
	p	2,2±0,8	0,513	0,001	0,322	0,166	0,075	0,026	0,102	0,275
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	2,2±0,4	2,05 ± 0,66	3,01 ± 0,9	2,65 ± 1	3,8 ± 0,68	2,78 ± 1,06	2,66 ± 1,04	3,19 ± 0,75	3,01 ± 0,91
	Sürekli Gece	2,5±0,7	1,67 ± 0,61	3,17 ± 0,91	2,83 ± 0,43	3,25 ± 0,5	2,63 ± 1,01	2,69 ± 0,55	3 ± 0,89	3 ± 0,71
	Gece ve Gündüz	2,5±0,5	2,03 ± 0,83	2,26 ± 0,82	2,34 ± 0,9	3,34 ± 0,84	2,66 ± 0,82	2,15 ± 0,78	2,68 ± 0,91	2,78 ± 0,84
	p	0,102	0,650	0,001	0,202	0,062	0,869	0,034	0,037	0,688
Pozisyonda çalışılan süre	r	-0,053	-0,020	-0,059	-0,010	0,031	0,054	-0,002	-0,050	-0,172
	p	0,456	0,776	0,402	0,891	0,660	0,450	0,980	0,484	0,015
Pozisyonunuz	Servis hemşiresi	2,5±0,6	2,8±0,8	2,3±0,9	2,4±0,9	3,3±0,8	2,7±0,8	2,2±0,8	2,7±0,9	2,8±0,8
	Sorumlu hemşiresi	2,5±0,5	2,5±0,5	2±0,7	2±0,7	3,8±0,8	2,8±1,1	2,1±0,7	2,8±0,9	2,6±0,6
	Diğer	3,2±1	1,6±0,6	3,8±1	3,8±1	4,2±0,8	3±1,3	3,1±1,8	2,7±0,1	3,6±1,1
	p	0,442	2,4±1	0,052	0,052	0,062	0,933	0,611	0,993	0,327
Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?	Hayır	2,33 ± 0,67	0,118	2,13 ± 0,85	2,29 ± 0,93	3,24 ± 0,9	0,933	1,99 ± 0,79	2,52 ± 0,87	2,55 ± 0,85
	Evet	2,59 ± 0,62	2,05 ± 0,8	2,42 ± 0,86	2,4 ± 0,9	3,42 ± 0,81	2,76 ± 0,84	2,28 ± 0,82	2,8 ± 0,91	2,88 ± 0,83
	p	0,032	0,424	0,032	0,463	0,200	0,032	0,021	0,088	0,026

Tablo 4.7. (Devam). McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarının sosyodemografik ve mesleki özelliklere göre karşılaştırılması

Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz?	Tetkik ve tedavi	2,59 ± 0,61	2,03 ± 0,82	2,37 ± 0,88	2,42 ± 0,92	3,47 ± 0,75	2,82 ± 0,78	2,23 ± 0,84	2,8 ± 0,92	2,88 ± 0,8
	Hemşirelik hizmetleri	2,6 ± 0,56	2,06 ± 0,71	2,41 ± 0,72	2,51 ± 0,82	3,37 ± 0,92	2,62 ± 0,81	2,27 ± 0,68	2,86 ± 0,83	2,96 ± 0,8
	Hemşirelik dışı	2,31 ± 0,72	1,96 ± 0,89	2,14 ± 0,84	2,12 ± 0,87	3,1 ± 0,94	2,4 ± 0,99	2,13 ± 0,89	2,44 ± 0,92	2,5 ± 0,9
	Destek hizmetleri	2,53 ± 0,83	2 ± 0,8	2,74 ± 1,16	2,36 ± 1,11	3,54 ± 0,69	2,48 ± 0,89	2,13 ± 1,03	2,65 ± 0,91	2,6 ± 1,08
	p	0,095	0,828	0,214	0,139	0,176	0,044	0,635	0,182	0,045
Çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı?	Hayır	2,47 ± 0,64	1,97 ± 0,82	2,26 ± 0,83	2,38 ± 0,91	3,26 ± 0,87	2,55 ± 0,89	2,21 ± 0,83	2,67 ± 0,89	2,75 ± 0,86
	Evet	2,61 ± 0,63	2,09 ± 0,79	2,46 ± 0,9	2,38 ± 0,9	3,53 ± 0,76	2,82 ± 0,78	2,21 ± 0,82	2,82 ± 0,93	2,87 ± 0,83
	p	0,168	0,180	0,071	0,985	0,024	0,045	0,835	0,357	0,475
Mezuniyet sonrası sertifika (özel alan yetki belgesi) eğitimi aldınız mı?	Hayır	2,48 ± 0,64	2,02 ± 0,86	2,23 ± 0,82	2,39 ± 0,89	3,33 ± 0,83	2,62 ± 0,83	2,16 ± 0,82	2,69 ± 0,92	2,74 ± 0,87
	Evet	2,64 ± 0,62	2,03 ± 0,69	2,58 ± 0,89	2,36 ± 0,94	3,48 ± 0,82	2,78 ± 0,89	2,31 ± 0,83	2,83 ± 0,89	2,92 ± 0,78
	p	0,059	0,629	0,006	0,870	0,132	0,170	0,281	0,223	0,243
Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?	Hayır	2,52 ± 0,63	2,01 ± 0,8	2,34 ± 0,86	2,36 ± 0,9	3,36 ± 0,83	2,66 ± 0,84	2,2 ± 0,81	2,73 ± 0,91	2,8 ± 0,84
	Evet	3,4 ± 0,77	2,89 ± 0,51	3,39 ± 0,86	3,33 ± 1,2	4,5 ± 0,5	3,67 ± 0,72	3,08 ± 1,66	3,17 ± 0,38	3,53 ± 1,21
	p	0,038	0,055	0,062	0,149	0,018	0,046	0,303	0,318	0,261

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanlarının sosyodemografik ve mesleki özelliklere göre karşılaştırılması Tablo 4.7’de gösterildi. Yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, çalıştığınız birim, pozisyon, meslekte çalışma yılı ile McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanları arasında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

Pozisyonda çalışılan süre ile özerklik ve sorumluluktan memnuniyet alt boyutu arasında negatif yönde zayıf korelasyon saptandı ($r= -0,172$; $p=0,015$).

Çalışılan kurum sorusuna üniversite yanıtı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($p=0,018$) ve mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet alt boyut puanı ($p=0,026$) özel yanıtı verenlerden anlamlı olarak düşük; diğer yanıtı verenlerin çalışma zamanından memnuniyet alt boyut puanları üniversite ve devlet yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek ($p=0,001$) bulundu. Diğer alt boyut puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

Çalışma şekli sorusuna sürekli gündüz yanıtı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($p=0,037$), çalışma zamanından memnuniyet ($p=0,001$), mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,034$) ve tanınma ve takdir görmekten memnuniyet ($p=0,037$) alt boyut puanları gece ve gündüz yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu. Diğer alt boyut puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz sorusuna evet yanıtı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($p=0,032$), çalışma zamanından memnuniyet ($p=0,032$), etkileşim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,032$), mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,021$) ve özerklik ve sorumluluktan memnuniyet ($p=0,026$) alt boyut puanları hayır yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu. Diğer alt boyut puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz sorusuna tetkik ve tedavi cevabı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin etkileşim fırsatlarından memnuniyet alt boyutu puanı hemşirelik dışı cevabı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu ($p=0,044$), hemşirelik hizmetleri cevabı verenlerin ise

özerklik ve sorumluluktan memnuniyet alt boyutu puanı hemşirelik dışı cevabı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu ($p=0,045$). Diğer alt boyut puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

Çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı sorusuna evet yanıtı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin iş arkadaşlarından memnuniyet ($p=0,024$) ve etkileşim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,045$) alt boyut puanları hayır yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu. Diğer alt boyut puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

Mezuniyet sonrası sertifika eğitimi aldınız mı sorusuna evet yanıtı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin çalışma zamanından memnuniyet alt boyut puanları hayır yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu ($p=0,006$). Diğer alt boyut puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz sorusuna evet yanıtı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($p=0,038$), iş arkadaşlarından memnuniyet ($p=0,018$) ve etkileşim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,046$) alt boyut puanları hayır yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu. Diğer alt boyut puanlarında anlamlı fark bulunamadı ($p>0,05$).

5. TARTIŞMA

Araştırma, hemşirelerde mesleki öz yeterlik ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi amacıyla yapıldı. Bu bağlamda hemşirelerin iş doyumu ile mesleki öz yeterliği arasındaki ilişki saptanarak, iş doyumuna ve öz yeterliğe etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlere yönelik gerekli önerilerin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması $32,2 \pm 8,2$ olup %88,9'u kadındı.

Araştırmada HMÖYÖ ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,934 ve McCloskey ve Mueller İş Doyumu ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0,934 olarak bulundu. Cronbach α katsayısının yorumlanmasına literatürde bakıldığında yaygın olarak kabul gören güvenilirlik kat sayısı yorumlamalarından biri; $\geq 0,9$ ise “mükemmel”, $0,7 \leq \alpha < 0,9$ aralığında ise “iyi”, $0,6 \leq \alpha < 0,7$ aralığında ise “kabul edilebilir”, $0,5 \leq \alpha < 0,6$ aralığında ise “zayıf”, $\alpha < 0,5$ ise “kabul edilemez” şeklindedir (George ve Mallery, 2003). Bir başka yandan $0,81 < \alpha < 1,00$ aralığında ise ölçek yüksek güvenirlikte, $0,61 < \alpha < 0,80$ aralığında ise ölçek orta güvenirlikte, $0,41 < \alpha < 0,60$ aralığında ise ölçek düşük güvenirlikte, $0,00 < \alpha < 0,40$ aralığında ise ölçek güvenilir değildir şeklinde yorumlanabilmektedir (Kılıç, 2016). Güvenirlik için önemli bir belirleyici olan Cronbach α katsayısı araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu bölümde hemşirelerin mesleki öz yeterliklerinin ve iş doyumunun incelenmesi için bulguların tartışması yer almaktadır.

5.1. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterliğin Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin HMÖYÖ'den aldıkları puan ortalama $63,80 \pm 11,26$ 'dır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 80, minimum puan 16'dır. Bu durum çalışmaya katılan hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Sezgin ve Düşükcan (2020) Elazığ ilinde yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin öz yeterlik düzeylerinin iyi durumda olduğunu saptamışlardır. Yine Sergek ve Sertbaş (2006) yaptıkları çalışmalarında hemşirelerin öz yeterliklerinin iyi durumda olduğunu göstermişlerdir.

5.2. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterliği Etkileyen Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Tartışılması

Araştırmada, hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve mesleki özellikleri ile öz yeterlikleri arasında bir ilişki saptanmadı. Doğan ve Ayaz (2015) yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu gibi sosyodemografik özelliklerinin öz etkililik ve yeterlik düzeylerini etkilemediğini saptamışlardır. Bahsi geçen değişkenlerin yanında çalışmadaki “mezun olunan okul, çalışılan kurum, çalışma şekli, çalışma saatleri, mesleği kendi istekleri ile tercih edip etmedikleri, çalıştıkları birimi tercih etmede fikirlerinin alınıp alınmadığı, mezuniyet sonrası sertifika eğitimi alınıp alınmadığı ve alınan ücreti yeterli bulup bulmadıkları faktörlerinin hemşirelerin öz yeterliğinde etkili faktör olmadığı anlaşılmıştır.

Baysal (2010) yaptığı çalışmada hemşirelerin yaşı, çalıştığı birim, çalıştığı pozisyon ile öz yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada ise yaş, çalışılan birim, pozisyon ile öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Hemşirelerin medeni durumları ile öz yeterlikleri arasında ilişki olmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Sergek ve Sertbaş, 2006; Pekmezci, 2010). Bu çalışmalar araştırma bulguları ile benzer sonuçları göstermektedir.

Yapılan araştırmalar hemşirelerin eğitim durumları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki için farklı sonuçlar vermiştir. Pekmezci’nin (2010) yaptığı çalışmada hemşirelerin öz yeterlikleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Lisans veya yüksek lisans mezunu hemşirelerin öz yeterliklerinin lise veya önlisans mezunu hemşirelerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine Uğur’un (2010) yönetici hemşirelerle yaptığı çalışmasında hemşirelerin eğitim durumları ile öz yeterlikleri arasında anlamlı olan istatistiksel sonuçlar elde edilmiştir. Uğur’un çalışmasında da lisans veya yüksek lisans mezunu hemşirelerin öz yeterlik düzeylerinin lise veya önlisans mezunu hemşirelerden anlamlı olarak yüksek olduğu gösterilmiştir. Bunlara rağmen Sergek ve Sertbaş (2006) yaptıkları çalışmada hemşirelerin öz yeterlikleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermişlerdir. Benzer şekilde Karahan ve Uyanık (2011) yaptıkları çalışmada eğitim durumu ile öz yeterlik arasında anlamlı ilişki olmadığını

göstermişlerdir. Yine Gloudemans ve arkadaşlarının (2013) hemşirelerle yaptıkları çalışmada öz yeterlik ile eğitim durumu arasında anlamlı ilişki olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar çalışma ile benzerdir. Fakat bu sonuçların aksine eğitim düzeyi arttıkça öz yeterliğin düştüğünü gösteren çalışmalar da mevcuttur. Stanle ve Pollard'ın (2013) yaptıkları çalışmada önlisans mezunu hemşirelerin lisans mezunu hemşirelerden daha yüksek öz yeterliğe sahip oldukları görülmüştür.

Akdeniz Uysal (2016) yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin çalışmış oldukları birim ve mezun oldukları okul ile öz yeterlikleri arasında anlamlı ilişki olmadığını göstermiştir. Bu araştırma ile benzer sonuçları ifade etmektedir. Araştırmada eğitim durumunda anlamlı ilişkinin saptanmama sebebinin çalışmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olması ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Baysal (2010) çalışmasında hemşirelerin meslekte çalışma yılı arttıkça öz yeterliğin de arttığını göstermiştir. Araştırmanın sonuçları ise farklı sonuçları göstermektedir. Çalışmada pozisyon ve pozisyon süresinin öz yeterliğe anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Yapılan bir diğer çalışmanın sonuçlarında da benzer olarak meslekte çalışma süresi ile öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Pekmezci, 2010).

5.3. Hemşirelerde İş Doyumunun Tartışılması

Araştırmada McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ortalama $2,54 \pm 0,64$ olarak hesaplandı. Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyumunun orta seviyede olduğunu söylemek mümkündür. Literatürde hemşirelerin iş doyumunun düşük seviyede veya orta seviyede olduğu gösterilmiştir (Durmuş ve Günay, 2007; Günday vd., 2022). Bu sonuç araştırma için de geçerlidir.

5.4. Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Sosyodemografik ve Mesleki Özelliklerin Tartışılması

Araştırmada McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanları ile hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde hemşirelerin; yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul, meslekte çalışma yılı, çalışılan birim ve pozisyonları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki saptanmadı.

Yaş faktörünün iş doyumuna etkisinin olmadığını gösteren veriler literatürde mevcuttur (Dağ, 2006; Özata vd., 2007; Tilev ve Beydağ, 2014). Çalışmada da yaş faktörünün iş doyumu ile ilişkili olmadığı görülmüştür.

Cinsiyetin iş doyumuna olan etkisini araştıran bir çok çalışmada farklı sonuçlar bulunmuştur. Literatürde cinsiyetin iş doyumuna etkisinin olmadığına dair bilgilerin bulunması (Arıkan vd., 2006; Kurt, 2023) ile birlikte kadınların iş doyumunun erkeklerin iş doyumundan daha düşük olduğuna dair veriler de vardır (Çimen ve Şahin, 2000; Engin ve Özgür, 2004). Bu farklı sonuçlara bakıldığında araştırmada cinsiyet faktörünün anlamlı farkının olmaması da anlaşılabilir bir durumdur.

Kuyurtar ve arkadaşlarının (2002) yapmış oldukları çalışmalarında hemşirelerin medeni durumlarının iş doyumuna etkisi olmadığı bulunmuştur. Yine Yurttaş ve Çilenti' nin (2023) yaptığı çalışmada medeni durumun iş doyumuna etkisi olmadığı görülmektedir. Medeni durumun iş doyumuna etkisinin olmaması araştırmada da saptanan bir sonuçtur. Hemşirelerin evli olması veya olmamasının hemşirelerde iş doyumunu etkilemediği düşünülmektedir.

Literatüre bakıldığında iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden bir diğeri de eğitim durumu yani mezun olunan okuldur (Çam ve vd., 2010). Eğitim seviyesi arttıkça, iş doyumunun azaldığına dair veriler mevcuttur. Eğitim düzeyinin negatif yönde olduğu gösterilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000). Fakat hemşirelerde yapılan birçok çalışmada farklı sonuçlar elde edilmiştir (Çam ve vd., 2010). Arıkan vd. (2006) çalışmalarında eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun azaldığını göstermişlerdir. Yine aynı şekilde Yıldız ve Kanan (2005) hemşirelerde yapmış oldukları çalışmada eğitim seviyesi ile iş doyumu arasında negatif yönde ilişki olduğunu göstermişlerdir. Bunlara rağmen Çetinkaya ve Özbaşaran (2004) yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi yüksek olan hemşirelerin ölçeğin alt boyutlarında iş doyumunun daha yüksek olduğunu göstermişlerdir. Bütün bu farklı sonuçların arasında çalışmamızda eğitim durumunun iş doyumuna anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Çalışmaya katılan hemşirelerde lisans mezunu olanların çoğunluğu oluşturmasının bu durum ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada meslekte çalışma yılı ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İpek yapmış olduğu çalışmada (2003) bir üniversite hastanesinde

alışan hemşirelerin meslekteki toplam çalışma suresi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Benzer şekilde iş doyumunu ile meslekte çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Taşdemir, 1999; Uzun, 2010). Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile uyumludur. Meslekte alışma suresinin hemşirelerde iş doyumunu etkilemediği görülmüştür.

Araştırmada hemşirelerin pozisyonları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Gölbaşı ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmalarında (2008) pozisyonun iş doyumunu üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını göstermişlerdir. Yine benzer şekilde Bingöl'n yaptığı çalışmada (2006) pozisyon ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olmadığı saptanmıştır. Ede yönetici olan ve olmayan hemşirelerin hemşirelerin motivasyon ve iş doyumunu incelemiş olduğu çalışmasında (2018) hemşirelerin pozisyonları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki olduğunu fakat motivasyonları ile pozisyonları arasında anlamlı ilişki olmadığını göstermiştir. Uzun da (2010) yapmış olduğu çalışmasında idari görev veya sorumluluğu olan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu farklı sonuçların kullanılan ölçekteki ve popülasyondaki farklılıklardan kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin çalıştığı birim ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. elik ve Kılıç (2019) ise yaptıkları çalışmalarında çalışılan birimlerin iş doyumunu etkilediğini göstermişlerdir. Tilev ve Beydağ (2014) da yaptığı çalışmada dahili birimlerde çalışan hemşirelerin cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerden daha fazla doyum aldıklarını belirlemişlerdir. Benzer şekilde Uzun (2010), bir niversite hastanesinde çalışan hemşirelerle yaptığı çalışmasında yoğun bakım nitesi ve ameliyathanede çalışan hemşirelerin diğer hemşirelere göre iş doyumunun daha düşük olduğunu göstererek hemşirelerin çalıştığı birimin iş doyumunu etkilediğini belirtmiştir. Yine benzer şekilde Kalish ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu çalışmada acil, ameliyathane, cerrahi birimler gibi sirkülasyonu çok olan birimlerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Yüksel Kaan ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmada da hemşirelerin çalıştığı birimin iş doyumunu etkilediği görülmüştür. Fakat bu sonuçlara rağmen Kocabıyık ve akıcı'nın (2008) yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin çalıştıkları birim ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüş olup araştırma ile benzerdir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları pozisyondaki süre arttıkça özerklik ve sorumluluktan memnuniyetlerinin azaldığı görüldü ($r=-0,172$; $p=0,015$). Bu sonuç hemşirelerin çalıştıkları birimdeki süre arttıkça özerklik ve sorumluluktan memnuniyetlerinin azaldığını göstermektedir. Bir iş yerinde çalışma süresi ile ilgili yapılan çalışmalarda alınan sonuçlar farklılık göstermektedir. Aynı iş yerinde aynı pozisyonda uzun süreli çalışmanın yükselme olanaklarını azaltması ve sürekli aynı pozisyona bağlı kalmaktan kaynaklı bu faktörlerden memnuniyetin azalmış olabileceği düşünülmektedir. Yapılan bazı çalışmalar ise süre faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (Çam vd., 2001; Gölbaşı ve vb., 2008).

İş doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğerinin çalışılan kurum olmasının sebebi, fiziki koşullar, kurumların çalışma politikaları, çalışanların kendini geliştirme olanaklarının olup olmaması, ücret ve ödüllendirme sistemlerinin varlığından kaynaklandığı ifade edilmektedir (Birgili vd., 2010). Durmuş ve Günay'ın (2007) yapmış oldukları çalışmada özel hastanede çalışan hemşirelerin iş doyumunun devlet hastanesinde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmada çalışılan kurum sorusuna “üniversite” yanıtı verenlerin iş doyumlarının “özel” yanıtı verenlerden düşük olduğu görüldü. Bu durum özel hastanelerin çalışanların mesleki gelişimlerine destek vererek kurum kalitesini arttırmak istemesi olabileceği düşünülmektedir. “Diğer” yanıtı verenlerin çalışma zamanından memnuniyet alt boyutu “üniversite” ve “devlet” yanıtı verenlerden yüksek bulundu ($p=0,001$).

Araştırmada çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşirelerin iş doyumlarının gece ve gündüz çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu görüldü. Gönültaş (2018) yaptığı araştırmada çalışma şekli sürekli gündüz olanların iş doyumlarının anlamlı olarak yüksek olduğunu göstermiştir. Literatürde benzer sonuçların olduğu birçok çalışma mevcuttur. (Aylaz vd.,2017; Günday vd.,2022; Konstantinos ve Christina, 2008;) Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($p=0,037$), çalışma zamanından memnuniyet ($p=0,001$), mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,034$) ve tanınma ve takdir görmekten memnuniyet ($p=0,037$) alt boyut puanlarının “gece ve gündüz” çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu görüldü. Gece ve gündüz çalışan hemşirelerin değişen çalışma saatlerinin, uyku düzeni bozukluğuna, aile düzeninde bozukluklara, strese sebebiyet

vermesi ile birlikte uzun çalışma saatlerinin doyumsuzluğa neden olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca meskeki gelişim fırsatlarının genelde gündüz olması, gece vardiyasındaki hemşirelerin bu olanaklardan yararlanmasına engel olduğunu düşündürmektedir. Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin hastane yönetimindeki bireyler ile aynı saatlerde çalışıyor olması, bu şekilde çalışan hemşirelerin daha çok tanınmasına ve takdir görmesine sebep olabileceği ve bunun da iş doyumunu arttırdığı düşünülmektedir.

Meslek tercihi bireyin yaşamını etkileyen oldukça önemli bir unsurdur. Bilinçli olarak meslek seçimi yapan bireylerin mesleğinden doyum alma ve başarı sağlamaları beklenen bir durumdur. Araştırmada mesleği kendi isteği ile seçen hemşirelerin iş doyumlarının daha iyi olduğu görülmüştür. Bostan ve Erbil (2004) yapmış oldukları çalışmalarında mesleği kendi isteği ile seçen hemşirelerin iş doyumunun, tesadüfen veya aile isteği ile seçenlere göre anlamlı olarak yüksek olduğunu göstermişlerdir. Hassoy ve Özvurmaz (2019) tarafından yapılan çalışmada da benzer olarak mesleği kendi isteği ile seçen hemşirelerin iş doyumunun yüksek olduğu bulunmuştur. Mesleğini kendine uygun bulan, mesleğini zevk alarak icra eden bireyler daha üretken olacakları için işlerinden doyum alma ihtimalleri de yüksektir.

Herzberg ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmaya göre iş; rutin ya da farklı, eğlenceli, tamamen basit veya tamamen zor nitelikli olabilmektedir. Bütün bu faktörler işin hangi nitelikte olduğu ve iş doyumunu üzerinde etkili olabilmektedir (Öztürk, 2016). Araştırmada ise çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz? sorusuna “tetkik ve tedavi” cevabı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin etkileşim fırsatlarından memnuniyet alt boyutu puanı “hemşirelik dışı” cevabı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu ($p=0.044$). “Hemşirelik hizmetleri” cevabı verenlerin ise özerklik ve sorumluluktan memnuniyet alt boyutu puanı “hemşirelik dışı” yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu. ($p=0,045$). Çalışma saatlerini kendi mesleği dışında işlerle geçiren bireylerin işinden doyum alma ihtimalinin düşmesi de beklenen bir durumdur. Mesleğin getirdiği bilgi birikimin kullanılmasının, mesleksi kararların ve sorumlulukların kişi tarafından özerk bir şekilde alınabilmesinin bu durum ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları birimden memnun olması hem yönetimin hem de çalışanların istediği bir durumdur. Araştırmada çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı? sorusuna “evet” yanıtı verenlerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin iş arkadaşlarından memnuniyet ($p=0,024$) ve etkileşim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,045$) alt boyut puanları “hayır” yanıtı verenlerden anlamlı olarak yüksek bulundu. Baysal (2010) Dokuz Eylül Üniversite Hastanesinde yaptığı çalışmada çalıştığı birimi seçerken fikri alınan hemşirelerin iş doyumunun anlamlı olarak yüksek olduğunu bulmuştur. Dağ (2006) da yapmış olduğu çalışmada çalıştığı birimi isteği ile seçen hemşirelerin iş doyumunun anlamlı olarak yüksek olduğunu göstermiştir. Bireyler kendi istedikleri birimde daha istekli çalışacakları için iş doyumunun yüksek olması da beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada mezuniyet sonrası sertifika (özel alan yetki belgesi) eğitimi alan hemşirelerin iş doyumlarının almayanlardan daha yüksek olduğu saptandı ($p=0,006$). Gür (2017) özel alan yetki belgesi olan hemşirelerin bakım kalitesi algısı ve iş doyumunu incelediği çalışmasında sertifika eğitimi alan hemşirelerin iş doyumunun sertifika eğitimi almayan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Bu çalışmayı destekler nitelikte bir sonuçtur. Hemşirelerin bilgi ve becerileri aldıkları eğitim ile doğrudan ilgilidir. Bilgi ve beceri sahibi bireylerin ilgili alanda daha fazla iş doyumunu aldığını düşünmek mümkündür.

Birçok çalışmada görülmüştür ki iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri alınan ücrettir. Çalışanların ücret ile ilgili beklentilerinin karşılanmaması doyumsuzluğa yol açmaktadır. Yüksel Kaçan ve arkadaşlarının (2016) yapmış oldukları çalışmada ekonomik durum algısı düşük olan hemşirelerin dışsal iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür. Yine benzer şekilde Erbil ve Bostan (2007) çalışmalarında iş doyumunu ve alınan ücret arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermişlerdir. Araştırmada aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ($p=0,038$), iş arkadaşlarından memnuniyet ($p=0,018$) ve etkileşim fırsatlarından memnuniyet ($p=0,046$) alt boyut puanları yeterli bulmayan hemşirelerden anlamlı olarak yüksek bulundu. Bu sonuç da aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin iş arkadaşlarından, etkileşim fırsatlarından memnun olduğunu göstermiştir.

5.5. Hemşirelerde Mesleki Öz Yeterlik ve İş Doyumu İlişkisinin Tartışılması

Yapılan araştırmalar öz yeterlik ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Welsh (2006) hastanede çalışan hemşirelerle yaptığı çalışmasında bu ilişkiyi göstermiştir. Yine birçok araştırma kendine güvenen öz yeterliği yüksek bireylerin takım içerisinde daha yüksek başarı göstererek işten doyum aldıklarını göstermiştir. Yüksek öz yeterlik inancına sahip bireylerin daha doyumlu olma ihtimalleri, daha iyi performans sergilemeleri yüksektir.

Çalışmada McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ile HMÖYÖ toplam puanı, hasta bakımının niteliği alt ölçeği ve mesleki durumlar alt ölçeği arasında olumlu yönde ilişki olduğu görüldü ($p<0,05$).

Baysal'ın (2010) yaptığı çalışmada öz yeterliği yüksek olan hemşirelerin iş doyumlarının da yüksek olduğu gösterilmiştir. Cengiz ve arkadaşlarının (2021) hemşirelik öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında öğrencilerin öz yeterlikleri ile mesleki güdülenmeleri arasında ilişki olduğu bulunmuştur. İş doyumu yüksek olan hemşirelerin hasta bakımlarının niteliği ve mesleki yetkinliklerinin de yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin çalışma zamanından memnuniyet, iş arkadaşlarından memnuniyet, etkileşim fırsatlarından memnuniyet, mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet, tanınma ve takdir görmekten memnuniyet ve özerklik ve sorumluluktan memnuniyet alt boyutları ile HMÖYÖ toplam puanı, hasta bakımının niteliği alt ölçeği ve mesleki durumlar alt ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı zayıf ilişki olduğu görüldü ($p<0,05$).

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeğinin aile ve iş dengesinden memnuniyet alt boyutu ile HMÖYÖ toplam puanı ve mesleki durumlar alt ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görüldü ($p<0,05$). Araştırmada çalışma zamanından, iş arkadaşlarından, etkileşim fırsatlarından mesleki gelişim fırsatlarından, tanınma ve takdir görmekten, özerklik ve sorumluluktan memnun olan hemşirelerin mesleki öz yeterlikleri ile ilişki bulundu. Bandura, yüksek öz-yeterlik inancı olan kişilerin amaçlarına dair olumlu düşünceler ve varsayımlar ifade ettiğini, çoğu alanda başarı elde ettiklerini ve yaşanan olumsuz durumlar karşısında daha az olumsuz tepki

gösterdiklerini ifade etmiştir. Bandura'nın da savunduğu gibi çalışmada öz yeterliği yüksek bireylerin iş doyumlarının da yüksek olması beklenen bir durumdur. Hemşirelerin mesleki öz yeterlikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aile ve iş dengesinden memnun olan hemşirelerin HMÖYÖ toplam puanı ve mesleki durumlar alt ölçeği arasında anlamlı ilişkiden anlaşılabacağı üzere aile ve iş dengesindeki memnuniyet beklenildiği gibi öz yeterliği etkilemektedir.

Baysal (2010) da yapmış olduğu çalışmada çalıştığı ekip arkadaşlarından memnun olan hemşirelerin kısmen memnun olan hemşirelere göre öz yeterliğinin anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamıştır. Bu sonuç araştırma ile uyumludur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

İş kişinin hayatının vazgeçemeyeceği bir parçasını oluşturmaktadır. Günümüzde hemşireler uzun çalışma saatleri sebebi ile günün önemli bölümlerini işlerinde geçirmektedirler. İşteki doyumsuzluklar hemşirelerin hem fiziksel, hem de ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Yüksek mesleki öz yeterliğe sahip hemşireler mesleklerini uygularken kendilerine daha fazla güven duymaktadırlar. Çalışma hayatında sağlık hizmeti üretmenin; verimliliği ve hizmetin etkinliğinin artırılması bireyin işine duyduğu hoşnutluğun sağlanması ile mümkün olabilmektedir. Hemşirelik, doğrudan insan sağlığına hizmet veren, uzun çalışma saatleri olan ve dikkatli çalışmayı gerektiren bir meslek grubudur. Bu nedenle sağlık hizmeti veren hemşirelerin iş doyumu çok daha fazla önem arz etmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

- Araştırmaya katılan 217 hemşirenin %88,9'u kadın, yaş ortalamaları $32,2 \pm 8,2$ ve meslekte çalışma yılı ortalamaları $9,74 \pm 8,89$ idi. Katılımcıların %58,1'i evli, %79,7'si lisans mezunu ve %83,4'ü devlet hastanesinde çalışmaktaydı.
- Araştırmada hemşirelerin iş doyumu ile mesleki öz yeterlikleri arasında pozitif yönde zayıf ilişkiler bulundu ($p < 0,05$).
- HMÖYÖ puanları ile hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri arasında ilişki saptanmadı.
- McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği puanları ile hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özellikleri arasında anlamlı ilişki bulunmadı ($p > 0,05$).
- Pozisyonda çalışılan süre arttıkça özerklik ve sorumluluktan memnuniyetin azaldığı görüldü ($r = -0,172$; $p = 0,015$).
- Çalışılan kurumun iş doyumunu etkilediği belirlendi.

- Çalışma şekli ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varıldı.
- Hemşireliği kendi isteği ile tercih edenlerin iş doyumlarının kendi isteği ile tercih etmeyenlerden anlamlı olarak yüksek olduğu görüldü.
- Hemşirelerin çalışma saatlerini hangi işler ile geçirdiğinin iş doyumunu etkileyen bir diğer faktör olduğu saptandı.
- Çalıştığı birimi tercih etmede fikri alınan hemşirelerin iş doyumlarının fikri alınmayan hemşirelerden daha yüksek olduğu görüldü.
- Mezuniyet sonrası sertifika eğitimi alan hemşirelerin iş doyumları almayanlardan yüksek bulundu.
- Aldığı ücreti yeterli bulan hemşirelerin aldığı ücreti yeterli bulmayan hemşirelere göre iş doyumları anlamlı olarak yüksek bulundu.

6.2. Öneriler

- Pozisyonda çalışma süresi ile özerklik ve sorumluluktan memnuniyet arasındaki negatif ilişkiden anlaşılabacağı üzere bireylerin belirli sürelerle pozisyonlarının değiştirilmesi önerilmektedir.
- Hemşirelerin çalışma saatlerinin iş doyumu ve öz yeterliğin sağlanması açısından düzenlenmesi gerektiği önerilmektedir.
- Çalışılan kurumun birçok açıdan iş doyumunu etkilediğini gördüğümüzden dolayı hemşirelerin çalışma ortamlarının düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- Hemşirelerin mesleki sertifika eğitimlerinin desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- Hemşirelerin çalıştıkları birimi seçmede fikirlerinin alınması önerilmektedir.
- Alınan ücretin hemşirelerin iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğu açıkça görüldüğü için hemşirelerin ücretlerindeki iyileşmenin sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

- Hemşirelerin iş doyumunu ile mesleki öz yeterlikleri arasındaki anlamlı ilişkiden de anlaşılacağı üzere hemşirelerin yeterli ve etkili bir bakım ve hemşirelik hizmeti verebilmesi için iş doyumunun desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- Literatür incelemesi yapıldığında ülkemizde hemşirelerin mesleki öz yeterlikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen yeteri kadar çalışmanın yapılmadığı görülmüştür. Konu ile ilgili hemşirelerin profesyonel mesleki uygulamalarına bilimsel katkı sağlayacak daha fazla ve daha kapsamlı çalışmanın yapılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Abdal, M., Masoudi Alavi, N. & Adib-Hajbaghery, M.(2015). Clinical self-efficacy in senior nursing students: a mixed-methods study. *Nurs Midwif Stud.*, 4(3).
- Abouzeid, G.K., López Montesinos, M.J.& Martínez Alarcón, L.(2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *Rev. Científica Enfermería Recien*, 19, 24–39.
- Acea-López, L., Pastor-Bravo, M.D.M., Rubinat-Arnaldo, E., Bellon, F., Blanco-Blanco, J., Gea-Sanchez, M.& Briones-Vozmediano, E.(2021). Burnout And Job Satisfaction Among Nurses In Three Spanish Regions. *J. Nurs. Manag.*, 29, 2208–2215.
- Adams, J.G. & Walls, R.M. (2020). “Supporting the health care workforce during the COVID-19 global epidemic”, *Journal of the American Medical Association*, 323(15), 1439-1440
- Akdeniz Uysal, D. (2016). Hemşirelerin öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveynleri bakıma katmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü)
- Aksu, S. (1998). Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD,Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. İ Arton)
- Akyol, D.A. (2007). Hemodiyaliz Sağlık Çalışanlarının Hasta Bakım Uygulamaları ve İş Soyumlarının İncelenmesi. *Nefroloji Hemşireliği Dergisi*, İstanbul, 62 – 68.
- Akyol, U. (2003). Depresyon, *Bütün Dünya Dergisi* (1): 129.
- Alavi, A., Zargham-Boroujeni, A., Yousefy, A.& Bahrami, M. (2017). Altruism, The Values Dimension Of Caring Self-Efficacy Concept In Iranian Pediatric Nurses, *J Edu Health Promot*;6:8.
- Alonso Martín, P.(2008). Estudio Comparativo de La Satisfacción Laboral En El Personal de Administración. *Rev. Psicol. Trab. Organ*, 24, 25–40.
- An, Y., Yang, Y., Wang, A., Li, Y., Zhang, Q., Cheung, T., Ungvari, G.S., Qin, M.Z., An, F.R. & Xiang, Y.T. (2020). “Prevalence of depression and its impact on quality of life among frontline nurses in emergency departments during the COVID-19 outbreak”, *Journal of Affective Disorders*, (276), 312-315.
- Arıkan, F., Gökçe, Ç., Özer, ZC.& Köksal, CD. (2006). İş doyumu ve hemşirelik. *Nursing Forum*, 1(1):4-10
- Arslan Eren, T.(2008). Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, İstanbul
- Arslan, S.(2011). Otel İşletmelerde İş Tatminin Ölçülmesi ve Lara-Kundu Otel İşletmelerinde Bir Alan Araştırması, Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya.
- Aydemir Gedük, E.(2018). Hemşirelik Mesleğinin Gelişen Roller, *HSP*;5 (2):253-258
- Aydın R.(2000). Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışmalara Olan Etkisi, İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Y. Kutlu).

- Bandura, A. (2002). Self-efficacy. http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/B_anEncy.html sayfasından erişilmiştir. Erişim tarihi: 20.03.2023
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. The Corsini encyclopedia of psychology, 1-3.
- Bayrakçı, G., & Türkmen, E. (2020). McCloskey ve Mueller'in İş Doyum Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 13(3), 131-141.
- Baysal, E. (2010). Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, N. (2006). Hemşirelerin uyku kalitesi, iş doyumunu düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sivas.
- Birgili, F., Saliş, F., & Özdemir, S. (2010). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 27-37.
- Birol, L.(2004). "Hemşirelik Süreci Hemşirelik Bakımında Sistematiik Yaklaşım", Genişletilmiş 6. baskı, Etki matbaacılık, İzmir, 54-91
- Bostan, Ö., & Erbil, N. (2004). Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3.
- Castillo Avila, I., Torres Llanos, N., Ahumada Gomez, A., Cárdenas Tapias, K.& Licon, C.S.(2014). Labor Stress In Nursing And Associated Factors. Cartagena (Colombia). Salud Uninorte, 30, 34-43
- Cengiz, Z., Gürdap, Z., Karaca, E., & Acun, M. (2021). Hemşirelik öğrencilerinin öz yeterlilikleri ile mesleki güdülenmeleri arasındaki ilişki. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(1), 12-20.
- Cozens, F. J. (2004). Organisationaltrust: the keystone to patient safety. *Quality and Safety In Health Care*, 13 (1), 56-61.
- Crespo-Montero, R(2020). Año Internacional de las Enfermeras y las Matronas. *Enfermería Nefrológica*, 23, 7-8.
- Çam, O. &Yıldırım, S.(2010). Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler (Derleme), Psikiyatri Hemşireliği AD, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, İzmir
- Çelik, Y. & Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik Ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çelik, Y.&Soyer Er, Ö.(2022). Sağlık Bilimleri Alanları Hemşirelik Mesleğini Nasıl Algılıyor?,*Selçuk Sağlık Dergisi*, 3(2).
- Çetin, A., Erenler Tekmen, E. & Şentürk, M.(2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleki Öz-yeterlilik Algısının Bilgi Paylaşma Davranışına Etkisi, Çankırı Karatekin Üniversitesi Çankırı Karatekin University İktisadi ve İdari Bilimler. 6(2), 289-315.
- Çetinkaya, A.& Özbaşaran, F. (2004). Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 20(1):57-76.
- Çimen, M. & Şahin, İ.(2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(1):53-67.

- Chen, G., Gully, S.M. & Eden, D. (2004). General Self-Efficacy And Self-Esteem: Toward Theoretical And Empirical Distinction Between Correlated Self-Evaluations, *J Organiz Behav*, 25:375–95.
- Dağ, D. G. (2006). Elazığ ili Fırat Tıp Merkezi, Devlet Hastanesi, SSK Hastanesi ve merkez sağlık ocaklarında görev yapan hemşirelerin iş doyumlarının değerlendirilmesi
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M. & Griffiths, P. (2020). Burnout In Nursing: A Theoretical Review. *Hum. Resour. Health*, 18, 41.
- Derin, N. (2007). Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler (Yüksek Lisan Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü)
- Derin, N., Şimşek, İ., N. & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde Mesleki Bağlılığın Mesleki Prestijle Açıklanması, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Doğan, İ.F., Bakan, İ. & Yılmaz, Y.S. (2017). Çalışanlarda Mesleki Öz Yeterlilik Algısı İle Örgütsel Muhalefet İlişkisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2).
- Doğan, R. & Ayaz, S. (2015). Hemşirelerin Egzersiz Davranışları, Öz Yeterlilik Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18:4
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Ede, K. (2018). Yönetici olan ve olmayan hemşirelerin motivasyon ve iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Erbil, N., & Bostan, Ö. (2007). Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 7(3):56-66.
- Erigüç, G. (1999). Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:3
- Erol, A., Sarıçiçek, A. & Gülseren, Ş. (2007). Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Sivas, 8(4): 241-247.
- Erşan, E.E., Yıldırım, G., Doğan, O. & Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*; 14:115-21
- Engin, E. & Özgür, G. (2004). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Uyku Düzeni Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 20(2):45-55.
- Fida, R., Laschinger, HK. & Leiter, MP. (2016). The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: a time lagged study. *Health Care Management Review*, 1-9.
- Fuentes, P.E.S., Araya, S.B. & Muñoz, Y.M. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral como predictores de calidad de la atención de enfermería hospitalaria, *Cienc, Enferm*, 23, 99–111
- Fülleman, D., Jenny, G.J., Brauchil, R. & Bauer, G.F. (2015). The Key Role of Shared Participation in Changing Occupational Self- Efficacy Through Stress Management Courses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 490-510.
- Galbany-Estragués, P., Millán-Martínez, P., Mar Pastor-Bravo, M. & Nelson, S. (2019). Emigration And Job Security: An Analysis Of Workforce Trends For Spanish-Trained Nurses (2010–2015). *J. Nurs. Manag*, 27, 1224–1232.

- Galletta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., Aloja, E. & Campagna, M.(2016). Working And Environmental Factors On Job Burnout: A Cross-Sectional Study Among Nurses. *Clin. Epidemiol. Ment. Health*, 12, 132–141.
- George, D. & Mallery, P.(2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Gloudemans, H. A., Schalk, R. M., & Reynaert, W. (2013). The relationship between critical thinking skills and self-efficacy beliefs in mental health nurses. *Nurse education today*, 33(3), 275-280.
- González Álvarez, L., Guevara Sotomayor, E., MoraLes Figueroa, G., Segura Hernández, P. & Luengo Martínez, C. (2013). Relación De La Satisfacción Laboral Con Estilos De Liderazgo En Enfermeros De Hospitales Públicos, Santiago, Chile. *Cienc. Enferm*, 19, 11–21.
- Gönültaş, T. (2018). Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*, 8(1), 30-40.
- Gözel, G., Atmaca, G. & Durat, G.(2017). Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Ve İş Performansları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*; 1:11-6.
- Günday, F., Taş, A., Abacigil, F., & Arslantaş, H.(2022). Hemşirelerde İş Doyumu Ve İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörler: Kesitsel Bir Çalışma. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(2), 216-232.
- Gürkan, Ç. (2006). Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi SBE, Edirne.
- Gür, N. E. (2017). Özel alan yetki belgesi olan hemşirelerin bakım kalitesi algısı ve iş doyumunu (Master's thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Hassoy, D., & Özvurmaz, S. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 2(3), 27-32.
- Hellín Gil, M.F., Ruiz Hernández, J.A., Ibáñez-López, F.J., Seva Llor, A.M., Roldán Valcárcel, M.D., Mikla, M. & López, M.J.(2022). Montesinos Relationship Between Job Satisfaction And Workload Of Nurses In Adult Inpatient Units, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 11701, 2-16.
- Herrera-Amaya, G. & Manrique-Abril, F. (2008). Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral entre Profesionales de Enfermería. *Aquichan*, 8, 243–256.
- İpek, H. (2003). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve denetim odakları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara,(Danışman: Doç. Dr. Süheyla Aban).*
- Joanna Barbara Baluszek, J., Brønnick K.K. & Wiig, S.(2022). The relations between resilience and self-efficacy among healthcare practitioners in context of the COVID-19 pandemic – a rapid review, Department of Quality and Health Technology, Faculty of Health Sciences, Centre for Resilience in Healthcare, *International Journal of Health Governance Emerald Publishing Limited*
- Kagan, I., Hendel, T.& Savitsky, B.(2021). Personal Initiative And Work Environment As Predictors Of Job Satisfaction Among Nurses: Cross-sectional study, *BMC Nurs.*, 20, 87.
- Kalisch, B. J., Lee, H., & Rochman, M. (2010). Nursing staff teamwork and job satisfaction. *Journal of nursing management*, 18(8), 938-947.

- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. & Öztürk, E.(2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, DEUHYO ED, 4(1), 12-18.
- Karahan, A.& Kav, S.(2018). Hemşirelikte Mesleki Yetkinlik, Professional Competency in Nursing (Derleme) , *HUHEMFAD-JOHUFON*, 5(2), 160-168.
- Karahan, Ş., & Balat, G. U. (2011). Özel eğitim okullarında çalışan eğitimcilerin öz-yeterlik algılarının ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(29), 1-14.
- Karkın, N. (2004). “Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin Liderlik Davranışları.” *Türk İdare Dergisi*: 445, s. 43-83
- Kaya, H., Işık, B., Şenyuva, E. & Kaya, N., (2012). “Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel ve Profesyonel Değerleri ” *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15 (1), 18-26.
- Kılıç, S.(2016). Cronbach’ın Alfa Güvenirlik Katsayısı, *Journal of Mood Disorders*, 6(1).
- Kelleci, M., Gölbaşı, Z., Doğan, S., Ata, E. & Koçak, E. (2011). Hastane hemşirelerinde iş doyum ve tükenmişlik düzeyinin yaşam kalitesi ile ilişkisi. *Cumhuriyet Tıp Dergisi* , 33 (2), 144-152.
- Kerkez, M. & Behice Erci, B.(2021). COVID-19 Geçiren Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Mesleki Öz Yeterlilikleri Üzerine Etkisi, *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(3) 184.
- Keser A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *İş, Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2): 52-63.
- Kocabiyik, Z. O., & Cakici, E. (2008). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu/Job burn-out and job satisfaction in the hospital staff. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 9(3), 132
- Koçak, Ç.V. & Güven, Ö.(2018). Voleybol Antrenörü Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, Geliş Tarihi:23.02.2018 Kabul Tarihi:24.04.2018 *Spormetre*,16(2),162-177.
- Konstantinos, N., & Christina, O. (2008). Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units: a research review. *Health science journal*, 2(4).
- Korkmaz, F.(2011). Meslekleşme ve Ülkemizde Hemşirelik Profesionalizm and Nursing in Turkey (Derleme) *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 59-67 Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik, Ankara, Türkiye
- Kurt, R. (2023). Covid-19 pandemisi döneminde hemşirelerin covid-19'a karşı korkusu, psikolojik iyi oluş düzeyleri ve iş doyumunun incelenmesi (Master's thesis, Biruni Üniversitesi).
- Kuyurtar, F., Yamaç, T., Kanık, A. & Yurdakul, M.(2002). İçel İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 4.
- Lee, T.W. & Ko, Y.K.(2010). Effects Of Self-Efficacy, Affectivity And Collective Efficacy On Nursing Performance Of Hospital Nurses. *J Adv Nurs*;66:839–48
- Lafcı, D. & Taş, G.(2022). Hemşirelerin Öz Yeterlilik Algısının Ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi, *Sağlık Bilim Dergisi*, *Mersin Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi*, Mersin.

- Leal-Costa, C., Díaz-Agea, J.L., Ruzafa-Martínez, M. & Ramos-Morcillo, A.J.(2021). El estrés laboral en profesionales sanitarios en tiempos de pandemia. *An. Sist. Sanit. Navar*, 44, 123–124.
- Liu, X., Zheng, J., Liu, K., Baggs, J.G., Liu, J., Wu, Y. & You, L.(2018). Hospital Nursing Organizational Factors, Nursing Care Left Undone, And Nurse Burnout As Predictors Of Patient Safety: A Structural Equation Modeling Analysis. *Int. J. Nurs. Stud.*, 86, 82–89
- López-Montesinos, M.J.(2013). Psychosocial Study About The Consequences Of Work In Hospital Nurses As Human Resource Management, *Rev. Lat. Am. Enferm*, 21, 61–70.
- Madero Gómez, S.M.(2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.*, 29, 1–18
- McNeese - Smith DK. (1997). The Influence Of Manager Behavior On Nurses Job Satisfaction Productivity, And Commitment. *Journal Of Advanced Nursing*, 27(9).
- Misener, TR., Haddock, KS., Gleaton, JU. & Abu Ajamieh, AR.(1996). Toward An International Measure Of Job Satisfaction. *Nurs Res*; 45: 87-91.
- Mokhber, M., Tan G.G, Vakilbashi, A., Mohd Zamil, N.A. & Basiruddin, R.(2016). Impact Of Entrepreneurial Leadership On Organization Demand For Innovation: Moderating Role Of Employees Innovative Self-Efficacy, *International Review of Management and Marketing*, 6(3):415-421.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R. & Wichaikhum, O.A., Thienthong, H., Poghosyan, L.(2017). Effects Of Nurse Work Environment On Job Dissatisfaction, Burnout, Intention To Leave. *Int. Nurs. Rev.*, 64, 97–105.
- Orgambidez-Ramos, A. & Borrego-Alés, Y.(2017). Social Support And Engagement As Antecedents Of Job Satisfaction In Nursing Staff. *Enfermería Glob.*, 16, 208–225
- O'Donnell, S. M. (2006). The effect of acute care orientation coaching on perceived self-efficacy among new graduate nurses (Doctoral dissertation, University of North Carolina at Wilmington)
- Özdemir, Ö., Temiz, G. & Akin, S.(2020). Hemşirelerin Kişilik Özellikleri, Benlik Kavramı ve Mesleğe İlişkin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *JAREN*; 6(3):455-64
- Özkan, F., (2022). Covid-19 Salgını Sürecinde İntörn Hemşirelerde Genel Özyeterlilik ve Mesleki Hazıroluşluk Durumu. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi* , 8(16), 79-92.
- Öztürk, D. (2016). Hemşirelerin iş Doyumu, Bursa Devlet Hastanesi Örneği (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).
- Pekmezci, G. U., & Yönet, N. K.(2010). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları ile Özyeterlilik Algıları Arasındaki İlişkiler.
- Phillips, C.(2020). Relationships Between Workload Perception, Burnout, And Intent To Leave Among Medical-Surgical Nurses. *Int. J. Evid. Based Healthc*, 18, 265–273
- Platis, C., Reklitis, P. & Zimeras, S.(2015). Relation Between Job Satisfaction And Job Performance In Healthcare Services. *Procedia Soc. Behav. Sci*, 175, 480–487
- Sergek, E. & Sertbaş G.(2006). SSK Hastanesi Çalışan Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri Ve Öz-Etkililik, Yeterlilik Düzeyleri, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* (9): 1.

- Seren İntepeler, Ş., Güneş, N., Bengü, N. & Yılmazmış, F.(2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim, *DEUHYO ED*,7(1), 2-6
- Sevimli, F. & İşcan, Ö.F.(2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Tatmini. Ege Akademik Bakış; 5/1-2:55-64
- Sezgin, E. E., & Düşükcan, M. (2020). Hemşirelerin öz yeterlilik inanç düzeylerinin performansları üzerindeki etkisi: Elazığ ili örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1689-1702.
- Stanley, M., & Pollard, D. (2013). Relationship between knowledge, attitudes, and self-efficacy of nurses in the management of pediatric pain. *Pediatric nursing*, 39(4)
- Taşdemir, G. (1999). Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşirelerin empatik eğilim ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Taşkıran, E. & Dilek, Y.(2016). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F.*;13:402-34
- Tekne, S. & Güney, S.(2020). İş Görenlerin Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi, *ABMYO Dergisi* ; 58(143-170)
- Tilev, S., & Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140-147.
- Türkiye Milli Eğitim Bakanlığı (2008). Öğretmen Yeterlikleri: Öğretmenlik Mesleği Genel Ve Özel Alan Yeterlikleri. Ankara. Devlet Kitapları Müdürlüğü
- Uzun, Ö. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları.
- Uğur, E. (2010). *Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri Ve Öz-etkililik-Yeterlilik Algılamalar* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Vara, Ş. (1999). Yoğunbakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, (Danışman: Yard. Doç. Dr. Çam, O).
- Varghese, A., George, G., Kondaguli, S.V., Naser, A.Y., Khakha, D.C. & Chatterji, R. (2021). “Decline In The Mental Health Of Nurses Across The Globe During COVID-19: A Systematic Review And Meta-Analysis”, *Journal of Global Health*, Vol. 11.
- Vicdan, A. K., & Taştekin, A. (2019). Hemşirelik mesleği öz yeterlik ölçeği’ni türkçeye uyarlama çalışması. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (3), 504-510.
- Yurttaş, A., & Çilenti, H.(2023). Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum*; 33 (1) 148-156
- Yıldız, N. & Kanan, N. (2005). Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 9(1-2):8-13.
- Yiğitbaş, Ç. & Yetkin, A. (2003). “Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeyinin Değerlendirilmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 7(1):6-13.
- Yazıcı Altuntaş, S., Tatar Baykal Ü. & Ercan Türkmen E.(2014). “İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti”, İçinde: Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. İstanbul, Akademi Yayıncılık; 641-652.

- Yeves, J., Bargsted, M., & Ramírez-Vielma, R. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 157-163
- Yüksel-Kaçan, C., Örsal, Ö., & Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 18(2/3), 1-12
- Welsh, D. M. (2006). Occupational stress, self-efficacy and symptom relationships among medical-surgical hospital nurses (Doctoral dissertation, University of Kentucky).



EK-1: HEMŞİRELİK MESLEĞİ ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ (HMÖYÖ)

Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği (HMÖYÖ)

Bu ölçek, hemşirelerin öz yeterliliğini değerlendirmeye yönelik hazırlanmıştır. Ölçekte öz yeterlilik ile ilgili önermeler bulunmaktadır. Bu önermeleri yanıtlamanız için hazırlanmış ölçek aşağıdadır. Ölçekte; "Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Karasızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri yer almaktadır. Önermelerde doğru ya da yanlış yoktur, size uygun olan yanıtları işaretleyiniz.

	İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Hasta Bakımın Niteliği Alt Ölçeği					
1	Hastalara ve otonomilerine saygı gösterim (örneğin; saçım özgürlüğü ya da kendi kaderini belirleme hakkı)					
2	Toplumun sağlığını korur, güvenliğini sağlarım					
3	Bireysel durumlara bakmaksızın, sağlık bakımının mesleki standartlar doğrultusunda verilmesini sağlarım					
4	Ayrımcılık yapmadan ve önyargısız bir şekilde, eşitlik ilkesine dayalı olarak bireyselleştirilmiş sağlık bakımı sunarım					
5	Sağlık çalışanı ve hasta arasındaki gizliliğe özen gösterilmesini sağlarım					
6	Klinik kayıtların kalitesini (doğruluk/eksiksizlik) incelerim					
7	Hastaların yasal ve etik haklarını korurum					
8	Verileri kaydederken hastaların mahremiyet ve gizlilik haklarını korurum					
9	Mesleki uygulamalar kapsamında sahip olduğum kaynakların adil kullanılmasını sağlarım					
	Mesleki Durumlar Alt Ölçeği					
10	Çalıştığım kurumda meydana gelebilecek eksiklikleri ve yetersizlikleri telafi ederim					
11	Bakımla ilgili etik ikilemlerde etik danışmanlık alınmasını teşvik ederim					
12	Araştırma sonuçlarını mesleki uygulamalarımda kullanırım					
13	Hemşirelik araştırmalarına katılırım					
14	Uygulamalarımda en iyi bakım standartlarının sağlamak için hemşirelik örgütleriyle iş birliği yaparım					
15	Meslektaşlarımdan herhangi bir görev ihmalinde veya etik olmayan bir davranışında ilgili kurum ya da birimlere bildiririm					
16	Mesleğimi yaparken, günlük çalışma hayatında ortaya çıkan etik /ahlaki ikilemleri ve problemleri tespit edebilir ve ele alabilirim					

* kesinlikle katılmıyorum =1, katılmıyorum=2, karasızım=3, katılıyorum =4, kesinlikle katılıyorum=5 şeklinde puanlanmaktadır.

** HMÖYÖ ölçeği iki alt boyuttan ve 16 maddeden oluşmaktadır.

*** Ölçekten alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan 80'dir

EK-2: MCCLOSKEY VE MUELLER İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

McCloskey ve Mueller İş Doyumu Ölçeği

Aşağıda iş doyumunuzla ilgili 31 ifade yer almaktadır. Her bir ifadeye yönelik iş doyumunuzu beş seçenekten birini işaretleyerek belirtiniz. (5) Çok memnunuz, (4) memnunuz, (3) Biraz memnunuz, (2) Memnun değilim, (1) Hiç memnun değilim.

No	İfadeler	Çok memnunuz	Memnunuz	Biraz Memnunuz	Memnun değilim	Hiç memnun değilim
1.	Maaşımdan					
2.	İzin haklarımı istediğim şekilde kullanabilmekten					
3.	Ek yararlanım olanaklarımdan (sigorta, emeklilik vb.)					
4.	Çalışma saatlerimden					
5.	Çalışma saatlerimi ayarlama esnek davranılmasından					
6.	Düzenli çalışma olanağı sağlanmasından (gündüz vardiyası)					
7.	Yarı zamanlı çalışma olanağı sağlanmasından (kurumda sağlanan olanaklar)					
8.	Aylık hafta sonu izinlerimden					
9.	Hafta sonu izinlerimin ayarlanmasında esnek davranılmasından					
10.	Hafta sonu çalışmalarım için ek kazanç sağlanmasından (ücret/izin)					
11.	Doğum için verilen izni kullanabilmekten (kurumda sağlanan olanaklar)					
12.	Çocuk bakımı için sağlanan olanaklardan					
13.	Yöneticimden (bir üst amirimden)					
14.	Birlikte çalıştığım hemşirelerden					
15.	Birlikte çalıştığım hekimlerden					
16.	Çalıştığım birimde kullanılan bakım sunum yöntemlerinden (fonksiyonel, ekip, primer hemşirelik, hasta paylaşma)					
17.	İş yerimde sağlanan sosyal etkileşim olanaklarından					

18.	İş dışında meslektaşlarımla sosyal etkileşim fırsatlarından					
19.	Diğer disiplinlerle mesleki etkileşim fırsatlarından					
20.	Hemşirelik okullarındaki öğretim elemanları ile etkileşim fırsatlarından					
21.	Çalıştığım bölüm/kurumdaki komitelerde yer alma fırsatlarından					
22.	Çalışma ortamında olanları kontrol edebilmemden					
23.	Kariyer gelişim fırsatlarından					
24.	Yöneticiler tarafından takdir edilmekten					
25.	Birlikte çalıştığım meslektaşlarım tarafından takdir edilmekten					
26.	Cesaretlendirilmekten ve aldığım geribildirimlerden					
27.	Hemşirelik araştırmalarına katılmam için sağlanan olanaklardan					
28.	Yazma ve yayın yapmam için sağlanan olanaklardan					
29.	Sorumluluk düzeyimden					
30.	İşimi nasıl yapacağım ile ilgili karar verebilmekten					
31.	Örgütsel kararlara katılmaktan					

Alt boyutlar	Maddeler
Alt boyut 1: Dışsal ödüllerden memnuniyet	1, 2, 3
Alt boyut 2: Çalışma zamanından memnuniyet	4, 5, 6, 8, 9, 10
Alt boyut 3: Aile ve iş dengesinden memnuniyet	7, 11, 12
Alt boyut 4: İş arkadaşlarından memnuniyet	14, 15
Alt boyut 5: Etkileşim fırsatlarından memnuniyet	16, 17, 18, 19
Alt boyut 6: Mesleki gelişim fırsatlarından memnuniyet	20, 21, 27, 28
Alt boyut 7: Tanınma ve takdir görmekten memnuniyet	13, 24, 25, 26
Alt boyut 8: Özerklik ve sorumluluktan memnuniyet	22, 23, 29, 30, 31

Puanlama: Ölçek alt boyutları ve tüm ölçek için elde edilen toplam puan madde sayısına bölünerek 1-5 arası puan elde edilir. Puanın yüksek olması iş doyumunun yüksek olduğunu ve düşük olması ise doyumunun düşük olduğunu gösterir.

EK-3: HEMŞİRE BİLGİ FORMU

HEMŞİRE BİLGİ FORMU

Anket No:

1. Kurumunuz:

☐ Özel Hastane

☐ Devlet Hastanesi

☐ Üniversite Hastanesi

☐ Kurum Hastanesi

☐ Diğer

2. Yaşınız:yıl

3. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın

☐ Erkek

4. Medeni Durumunuz:

☐ Evli

☐ Bekar

5. Mezun olduğunuz okul:

☐ Sağlık Meslek Lisesi

☐ Önlisans

☐ Lisans

☐ Yüksek lisans/Doktora

6. Meslekteki Çalışma Süreniz:yıl

7. Çalıştığınız birim:

8. Çalışma Şekliniz:

☐ Sürekli Gündüz

☐ Sürekli Gece

☐ Gece ve Gündüz

9. Pozisyonunuz ve bu pozisyonda çalışma yılınız: ...

10. Hemşireliği kendi isteğinizle mi tercih ettiniz?

☐ Hayır

☐ Evet

11. Çalışma saatlerinizi en fazla hangi işlerle geçiriyorsunuz?

- ☐ Tetkik ve tedavi
- ☐ Hemşirelik bakımı
- ☐ Hemşirelik dışı
- ☐ Destek hizmetler

12. Çalıştığınız birimi tercih etmede fikriniz alındı mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

13. Mezuniyet sonrası sertifika eğitimi aldınız mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

14. Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır