T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

HEMŞİRELERDE ÖZ-YETERLİLİK İNANCI VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE SAHA ÇALIŞMASI

Ebru BAYSAL

2501050609

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Lale TÜZÜNER

İstanbul, 2010

T.C.
İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

HEMŞİRELERDE ÖZ-YETERLİLİK İNANCI VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE SAHA ÇALIŞMASI

Ebru BAYSAL

2501050609

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Lale TÜZÜNER

İstanbul, 2010

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

HASTANE VE SAĞLIK KURULUŞLARINDA YÖNETİM Bilim Dalında **2501050609** numaralı **EBRU BAYSAL'IN** hazırladığı **"HEMŞİRELERDE ÖZYETERLİLİK İNANCI VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE SAHA ÇALIŞMASI"** konulu **YÜKSEK LİSANS / ~~DOKTORA~~ TEZİ** ile ilgili **TEZ SAVUNMA SINAVI**, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15. Maddesi uyarınca **29/11/2010 PAZARTESİ** günü saat.**14.00'da** yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin ..kabulü....."ne* **OYBİRLİĞİ** / ~~OYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR.OYA ÖZÇELİK	Kabul	
PROF.DR.GÖNEN DÜNDAR	kabul	
DOÇ.DR.ÖMER SADULLAH	Kabul	
DOÇ.DR.V.LALE TÜZÜNER	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.GÜVEN ORDUN	Kabul	

Besim Ömer Paşa Caddesi Beyazıt-34452-İstanbul
Tel:0212 526 13 38 – 0212 514 01 35 Fax: 0212 520 85 04

HEMŞİRELERDE ÖZ-YETERLİLİK İNANCI VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİ: BİR ÜNİVERSİTES HASTANESİNDE SAHA ÇALIŞMASI

Ebru Baysal

ÖZ

Öz-yeterlilik inancı bireyin belli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri düzenleyip başarılı bir biçimde gerçekleştirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı olarak tanımlanmıştır. Öz-yeterlilik inancı son yıllarda çeşitli disiplinlerle ilgili yapılan araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Toplumun sağlık seviyesinin korunmasında ve geliştirilmesinde önemli rol oynayan hemşirelerin, öz-yeterlilik inancının araştırılması oldukça önemlidir. Bu bağlamda, bu araştırma ile bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda öncelikle öz-yeterlilik inancı kavramı ve bu kavramın çıkış noktası olan sosyal bilişsel kuram ele alınmıştır. Sonrasında iş doyumu kavramı, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun olumlu ve olumsuz sonuçları incelenmiş ve öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu ilişkisine yönelik yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisini belirlemek için bir üniversite hastanesinde yapılan araştırma incelenmiştir. Araştırmada son olarak sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre; hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki olduğu, yüksek öz-yeterlilik inancına sahip hemşirelerin daha çok iş doyumu gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ile yaş, çocuk sahibi olmak, işyerindeki görev, mesleki deneyim, işyeri deneyimi, çalışılan birim, ekip ilişkilerinden ve çalışılan birimden memnun olmak,

kendine duyduğu güven, çalışma düzeni ve nöbet sayısı çalışılan gibi bağımsız değişkenler ile ilişkili bulunmuştur.

ABSTRACT

Self-efficacy belief is defined as an individual's arranging necessary activities to demonstrate a certain performance, judgment to himself about successful fulfillment capacity. Self-efficacy belief is a frequently used concept on researches carried out related to various disciplines. Researching the self-efficacy belief of nurses who play an important role in protecting and developing the health level of society is quite important. In this context with the help of this research it is aimed to examine the relation between self-efficacy belief and job satisfaction of nurses working in a university hospital.

In accordance with this purpose first, self-efficacy belief concept and the social cognitive theory, starting point of this concept, was examined. After that job satisfaction concept, the factors affecting job satisfaction and job satisfaction's positive and negative results were examined. The second part includes research results about self-efficacy belief and the relation of job satisfaction. Lastly, to determine the relation between nurses' self-efficacy belief and job satisfaction a study carried out in a university hospital was examined. The research finally includes result and suggestions.

According to the result of the study, it has been determined that there is a meaningful relation between nurses' self-efficacy belief and job satisfaction and the nurses who have high self-efficacy belief exhibit more job satisfaction. Besides, nurses' self-efficacy belief and job satisfaction was found related to independent variables as age, to have a child, duty at workplace, professional experience, workplace experience, working unit, to be satisfied with unit and team relations, self-confidence, working plan and shift number.

ÖNSÖZ

Günümüzde sağlık sektöründe kalite ve akreditasyon gibi kavramların sıkça tartışılmasıyla birlikte verilen hizmetin kalitesi kadar bu hizmeti veren sağlık personelinin niteliği de önem kazanmıştır. Sağlık çalışanlarının ağır ve duygusal olarak yoğun iş yüküne ek olarak sağlık hizmetindeki yetersizlikler, personel yetersizliği, uzun çalışma saatleri, düşük ücret gibi faktörler tükenmişliğe, iş performansının düşmesine, sosyal ilişkilerde bozulmaya neden olmakta ve çalışanların iş doyumu ile öz-yeterlilik inancını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bireyleri sağlığa zarar veren olumsuz davranışlardan koruyup, sağlığı geliştiren olumlu davranışlar kazandırmaya çalışan hemşirelerin, bireyin davranışları üzerinde etkili olan öz-yeterlilik inancına ilişkin bilgisinin olması önemlidir. Yapılan çalışmalar öz-yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin sosyal yaşamda ve iş yaşamında daha başarılı olduklarını göstermektedir. Bu anlamda sağlık sektörünün en büyük bölümünü oluşturan ve toplum sağlığının geliştirilmesinde büyük rol oynayan hemşirelerin öz-yeterlilik inancının ve iş doyumu düzeyinin belirlenmesi oldukça önemlidir.

Bu tez çalışmasında bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi değerlendirilmeye çalışılacaktır. Bu amaçla öncelikle öz-yeterlilik inancı kavramı, öz-yeterlilik inancının kaynakları ve bireyler üzerindeki etkisi ele alınmış, daha sonra iş doyumu kavramı, iş doyumuyla ilgili kuramlar ve iş doyumunu etkileyen faktörler incelenmiş, öz-yeterlilik ve iş doyumu ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise bir anket çalışması ile tez çalışması desteklenmiştir.

Araştırmanın yürütülmesinde katkılarından dolayı tez danışmanım ve değerli hocam Doç. Dr. Lale TÜZÜNER'e, desteğinden dolayı Doç. Dr. Mehmet ORMAN'a, eğitimimin tüm aşamasında maddi manevi en büyük desteği sağlayan babam Süleyman BAYSAL'a ve annem Meryem BAYSAL'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ…… İİİ
ABSTRACT …….. İV
ÖNSÖZ……... V
İÇİNDEKİLER……...…….. Vİ
TABLOLAR LİSTESİ……..... X
GİRİŞ……. 1

BİRİNCİ BÖLÜM: ÖZ-YETERLİLİK İNANCI VE SOSYAL BİLİŞSEL TEORİ…… 4
1.1.Öz Kavramı……. 4
1.2. Sosyal Bilişsel Kuram…… 5
1.3. Öz-Yeterlilik Kavramı…… 7
1.4. Öz-Yeterlilik İnancının Kaynakları…… 15
1.4.1. Başarı Deneyimi…… 15
1.4.2. Dolaylı Deneyim…….. 16
1.4.3. Sosyal İnanç…….. 16
1.4.4. Psikolojik Durum…….. 16
1.5. Öz-Yeterlilik İnancının Bireyler Üzerindeki Etkileri……. 17
1.5.1. Bilişsel Sürece Etkisi…… 18
1.5.2. Motivasyona Olan Etkisi……. 19
1.5.3. Olumsuzluklarla Baş etmeye Olan Etkisi…… 20
1.5.4. Hayatı Yaşayış Biçimine Olan Etkisi…….. 20
1.5.5. Hedef Koymaya Etkisi…… 20
1.5.6. Strese Etkisi…… 21

İKİNCİ BÖLÜM: İŞ DOYUMU…… 22
2.1. İş Doyumu Kavramı Ve Tanımları……. 22
2.2. İş Doyumu İle İlgili Kuram Ve Modeller…… 25

2.2.1. Maslow'un Motivasyon Teorisi……. 26
2.2.2. Herzberg'in İkili Etmen Kuramı…… 27
2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler…… 29
2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler……. 29
2.3.1.1. Cinsiyet…….. 30
2.3.1.2. Medeni Durum……... 30
2.3.1.3. Yaş…….. 31
2.3.1.4. Eğitim…….. 31
2.3.1.5. İş Deneyimi- Kıdem…… 32
2.3.1.6. Kişilik…….. 33
2.3.1.7. Meslek Seçimi……. 33
2.3.1.8. Statü……. 34
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler……... 34
2.3.2.1. Ücret…… 34
2.3.2.2. Güvenlik…….. 35
2.3.2.3. İşin Kendisi-Niteliği…… 35
2.3.2.4. Rol Çatışması…….. 36
2.3.2.5. Yükselme Fırsatı……. 36
2.3.2.6. Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkiler…….. 37
2.3.2.7. Kararlara Katılma-Otonomi……. 37
2.3.2.8. Yöneticiler İle İlişkiler……. 38
2.4. İş Doyumunun Sonuçları…… 38
2.4.1. İş Doyumu ve Motivasyon……. 39
2.4.2. İş Doyumu ve Performans……. 39
2.5. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları……. 40
2.5.1. Devamsızlık-İşe Geç Gelme…….. 41
2.5.2. İşgücü Devri……...……... 41
2.5.3. Tükenmişlik……...…… 42
2.6. Öz-Yeterlilik İnancı Ve İş Doyumu İle İlgili Çalışmalar……..... 45
2.6.1. Sağlık Personelinin Öz-Yeterlilik İnancı ile İlgili Çalışmalar…….. 45

2.6.2. Hasta Bireylerin Öz-Yeterlilik İnancı İle İlgili Çalışmalar …… 53
2.6.3. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Öz-Yeterlilik İnancı İle İş Doyumu İlişkisine Yönelik Çalışmalar…… 57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: Hemşirelerde Öz-Yeterlilik İnancı Ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Saha Çalışması.…… 66
3.1. Araştırmanın Konusu, Önemi ve Amacı…….. 66
3.2. Araştırmanın Kapsamı Ve Kısıtları…….……. 66
3.3. Araştırmanın Metodolojisi……..... 67
3.3.1. Araştırmanın Ön Çalışmaları……..... 67
3.3.2. Araştırmanın Modeli…….. 67
3.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi……. 68
3.3.4. Araştırmanın Değişkenleri……..... 69
3.3.5. Araştırmanın Hipotezi……..... 70
3.3.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem Ve Aracı……. 71
3.3.6.1. Anket Formu……..... 72
3.3.6.2. Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği…….……. 72
3.3.6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği……..... 73
3.3.7. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler…….. 75
3.4. Araştırmanın Bulguları…….. 76
3.4.1. Hemşirelerin Mesleki Ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular……. 76
3.4.2. Hemşirelerin ÖEY Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki ve Kişisel Özellikleriyle Karşılaştırılması…..... 81
3.4.3. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki Ve Kişisel Özellikleriyle Karşılaştırılması…….. 100
3.4.4. Hemşirelerin ÖEY Ölçeği Ve İş Doyum Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi……... 117
3.5. Araştırmanın Sonuçları…….……. 119
SONUÇ ……...……. 120

ÖNERİLER…….. 128
KAYNAKÇA…… 130
EKLER……. 147
Ek 1. Anket Fromu…… 147
Ek 2. Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği…….. 150
Ek 3. Minnesota İş Doyum Ölçeği…… 152

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.	Örnekleme Alınan Hemşire Sayısının Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı……...	69
Tablo 2.	Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeğinin Alt Grupları, Madde Sayısı ve Puan Aralığı……	73
Tablo 3:	Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı….....	76
Tablo 4:	Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve Görüşlerine İlişkin Dağılımları…….	77
Tablo 5:	Hemşirelerin Çalıştıkları Bölümlerle İlgili Görüşleri……	80
Tablo 6:	Hemşirelerin Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları……...	81
Tablo 7:	Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……...……...	82
Tablo 8:	Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu……	82
Tablo 9:	Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……..	83
Tablo 10:	Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları…… …….	84
Tablo 11:	Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……..	84
Tablo 12:	Hemşirelerin İşyerindeki Görev Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……...	85
Tablo 13:	Hemşirelerin Mesleki Deneyimine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……	86
Tablo 14:	Hemşirelerin Mesleki Deneyimlerine Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu……...……	87
Tablo 15:	Hemşirelerin İşyerindeki Çalışma Yılına Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……	88

Tablo 16: Hemşirelerin İş Yeri Deneyimlerine Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu … ……..… 89
Tablo 17: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ……...……... 90
Tablo 18: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu……. 90
Tablo 19: Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları….…….. 91
Tablo 20: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimi İsteyerek Seçme Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları…… 92
Tablo 21: Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 92
Tablo 22: Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu…… 93
Tablo 23: Hemşirelerin Çalıştıkları Servisten Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 94
Tablo 24: Hemşirelerin Çalıştıkları Servisten Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu…… 94
Tablo 25: Hemşirelerin Kendilerine Duydukları Güven Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları…… 95
Tablo 26: Hemşirelerin Gelir Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 96
Tablo 27: Hemşirelerin Hizmet içi Eğitim Alma Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 96
Tablo 28: Hemşirelerin Çalışma Düzenlerine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları…… 97
Tablo 29: Hemşirelerin Çalışma Saatine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 98
Tablo 30: Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……...……... 98
Tablo 31: Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayılarına Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu……..…… 99

Tablo 32: Hemşirelerin Bölüm Değiştirme İsteğine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……..... 100
Tablo 33: Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları …….. 100
Tablo 34: Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……... 101
Tablo 35: Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferreni Testi Sonucu…… 101
Tablo 36: Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları…… 102
Tablo 37: Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları …….. 103
Tablo 38: Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları…… 103
Tablo 39: Hemşirelerin İşyerindeki Görev Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları...…… 104
Tablo 40: Hemşirelerin Mesleki Deneyimlerine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları …… 104
Tablo 41: Hemşirelerin Mesleki Deneyimlerine Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu……. 105
Tablo 42: Hemşirelerin İşyeri Deneyimlerine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları…… 106
Tablo 43: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları……. 106
Tablo 44: Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu …….. 107
Tablo 45: Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 108
Tablo 46: Hemşirelerin Çalıştığı Bölümü Seçme Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları …….…….. 108
Tablo 47: Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 109

Tablo 48: Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu……. 109
Tablo 49: Hemşirelerin Çalıştığı Servisten Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ……. 110
Tablo 50: Hemşirelerin Çalışılan Servisten Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu…… 110
Tablo 51: Hemşirelerin Kendine Duyduğu Güven Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ……. 111
Tablo 52: Hemşirelerde Gelirin Gideri Karşılama Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları …….. 111
Tablo 53: Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Alma Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları……. 112
Tablo 54: Hemşirelerin Çalışma Şekline Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları …….. 112
Tablo 55: Hemşirelerin Çalışma Saatine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları …….. 113
Tablo 56: Hemşirelerin Bölüm Değiştirme İsteğine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları…… 113
Tablo 57: Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları ……. 114
Tablo 58: Hemşirelerin Nöbet Sayılarına Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grup içi Dunnett C Testi Sonucu ……... 114
Tablo 59: Hemşirelerde İş Doyumu Puanlarının Dağılımı…….. 116
Tablo 60: Hemşirelerin Öz-Yeterlilik Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Korelasyon Analizi)…….. 117
Tablo 61: Hemşirelerde Öz-yeterlilik İnancının İş Doyumuna Olan Etkisi……. 118
Tablo 62: Hemşirelerde Öz-yeterlilik İnancının İş Doyumuna Olan Etkisinin İstatistiksel Anlamlılığı…….. 118

GİRİŞ

Son yıllarda sağlık sektöründe hem hizmet anlayışında hem de müşteri kavramında hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu değişimle birlikte sağlık hizmetlerinin kalitesi ve müşteri memnuniyeti açısından sağlık personelinin niteliği, iş tutumu ve davranışları önemli bir konu haline gelmiştir. Sağlık sektöründe devlet tekelciliğinin kaldırılmasıyla birlikte yaşanılan örgütsel değişimle çalışanların tutum ve davranışlarına gösterilen ilgi artmaya başlamıştır. Örgütlerin en önemli sermayesinin insan kaynağı olduğu görüşü sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurum ve yöneticiler tarafından da anlaşılmaya başlanmıştır. Tüm bu değişimler, sağlık hizmeti sunumunda kilit rol oynayan hemşireleri ve çalışma şartlarını da yakından etkilemektedir. Toplum sağlığında önemli rol oynayan hemşirelerin nitelikleri ve çalışma şartlarına dair çok sayıda araştırma yapılmıştır. Son dönemlerde hemşirelik mesleğine yönelik yapılan araştırmalarda kullanılan kavramlardan biriside öz-yeterlilik inancıdır.

Öz-yeterlilik inancı, son yıllarda çeşitli disiplinlerle ilgili yapılan araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Kavram ilk kez Albert Bandura tarafından ele alınmıştır. Bandura, öz-yeterlilik inancını, bireyin belli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri düzenleyip başarılı bir biçimde gerçekleştirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı olarak tanımlamıştır.

Öz-yeterlilik inancı, bireyin nasıl hissedeceğini, düşüneceğini ve davranacağını belirleyen önemli bir özelliğidir. Öz-yeterlilik, bireyin davranışlarını değiştirmede rolü olan bilişsel algılama faktörlerinden birisi olarak tanımlanmıştır. Bireyin öz-yeterlilik inancı günlük yaşamında ve iş yaşamında karşılaştığı çözümlenmesi güç sorunlarla başa çıkabilmesinde önemli rol oynar. Ayrıca bireylerin algıladığı öz-yeterlilik inancı benlik saygısıyla da yakından ilgilidir. Yapılan çalışmalar öz-yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin sosyal yaşamda ve iş yaşamında daha başarılı olduklarını göstermektedir. Bu anlamda sağlık sektörünün en büyük bölümünü oluşturan hemşirelerin öz-yeterlilik inançlarının araştırılması gerekmektedir.

Sağlık personelinin hem hizmet verdiği toplumu, hem de kendisini daha iyi tanıması için bireylerin davranış değişimi sürecinde etkili olan öz-yeterlilik inancına ilişkin bilgisinin olması önemlidir. Çünkü bilişsel, motivasyonel ve davranışsal olarak kendi gelişim sürecine aktif olarak katılan, düzenli ve sistemli bir şekilde çalışan sağlık personelinin etkinliliğinin arttığı, toplumda daha çok bireye ulaştığı ve öz-yeterlilik inancının yüksek olduğu bilinmektedir.

Çalışanların öz-yeterlilik inançları mesleklerini yaparken kendilerine duydukları güveni etkileyebilmektedir. Araştırmalar yüksek öz-yeterlilik inancına sahip olan çalışanların yetersiz öz-yeterlilik inancı olan çalışanlara göre mesleklerini uygularken kendilerine daha çok güven duyduklarını göstermektedir. Öz-yeterlilik inancı iş doyumu kavramı ile ilgili bulunmuştur. İş doyumu gerek bireysel gerekse örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi nedeniyle oldukça önemli bir yere sahiptir. Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisine yönelik çalışmalar, hemşirelerin algıladıkları öz-yeterlilik inancının mesleki doyumlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

İş bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Gününün önemli bir bölümünü işte geçiren bireyin iş doyumsuzluğu, ruhsal ve fiziksel sağlığını ve genel yaşam doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çalışma yaşamında işletmelerin ihtiyaç duyduğu temel üretim faktörlerinden biri olan insan faktörünün verimliliğinin ve etkinliğinin arttırılması, insanın işine duyduğu hoşnutluğun sağlanması ile mümkün olabilmektedir.

İş doyumu genel olarak insanların yaptıkları işe karşı tutumlarını, bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içeren bir kavramdır. İş doyumu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi yönündeki ilk çalışmalar 1911'de Frank Taylor tarafından başlatılmış ve bugüne kadar değişikliklere uğrayarak devamlılığını sürdürmüştür. İş doyumu o dönemden bu yana endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında yer almaktadır.

Sağlık sektörü farklı düzeyde eğitim almış çeşitli meslek kollarının bir arada çalıştığı emek yoğun bir hizmet alanıdır. Arz ve talep dengesi içinde hizmet alanların memnuniyeti kadar hizmeti veren sağlık personelinin memnuniyeti de önemlidir. Mesleki doyumsuzluk beraberinde tükenmişlik, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz sonuçları getirdiğinden, hem verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkileyecek hem de çalışanların genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Sağlık hizmetlerinin insanla doğrudan ilgili olması, çok dikkatli ve uzun saatler çalışmayı gerektirmesi nedeniyle sağlık alanında çalışanların mesleki doyumu iki kat daha önem kazanmaktadır.

Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde öz-yeterlilik inancı ile ilgili temel kavramlar ele alınmış, öz-yeterlilik inancının kaynakları ve öz-yeterlilik inancının bireyler üzerindeki etkisi incelenmiştir.

İkinci bölümde, iş doyumu kavramı ve tanımı, iş doyumu ile ilgili kuram ve modeller, iş doyumunu etkileyen faktörler ve iş doyumunun sonuçları incelenmiştir. Ayrıca öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Tezin son bölümü olan üçüncü bölüm ise, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılan anket çalışmasını içermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖZ-YETERLİLİK İNANCI VE SOSYAL BİLİŞSEL TEORİ

1.1. ÖZ KAVRAMI

Öz-yeterlilik kavramını anlayabilmek için öncelikle kavramın çıkış noktası olan sosyal bilişsel kuramın ve öz kavramının ele alınması gerekmektedir. Öz kavramı çok boyutlu olup öz güven, öz saygı ve öz-yeterlilik kavramlarını da kapsamaktadır. Öz kavramı; bireyin deneyimleri ve model olarak kabul ettiği diğer insanların teşvik ve değerlendirmeleri ile biçimlenir. Öz-yeterlilik, bireyin kendine duyduğu güvendir, öz kavram ise bireyin kendisine ait yetenekleri ve kişiliği ile ilgili olan özelliklerine karşı olumlu ve olumsuz algısını ifade eder. [1]

Öz kavramı, öz-yeterlilik kavramını da kapsayan, daha genel bir kavramdır. Öz-yeterlilik ise, belli bir alana ve göreve yönelik özelleşmiş bir inançtır. Bu nedenle kapsamı öz kavramından daha az olan bir kavramdır. Örneğin, bir öğrenci matematiğe dair yüksek bir öz değerine sahip olabilir. Matematik alanında kendini yeterli ve yetkin hissedebilir. Fakat aynı öğrenci matematiğin belli konu alanlarına ilişkin farklı öz-yeterlilik inançlarına sahip olabilir.[2]

---

[1] Aycan Uzel, "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Yabancı Dile Yönelik Öz-Yeterlilik Algılarının ve Öğrenme İhtiyaçlarının Belirlenmesi",**Yüksek Lisans Tezi,** Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.6

[2] Hüseyin Kotaman, "Öz-Yeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması", **Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C:21, No: 1, 2008, s. 113

1.2. SOSYAL BİLİŞSEL KURAM

Sosyal bilişsel kuram, bilişsel ve davranışçı kuramın birleşimden oluşan bir öğrenme kuramdır. Kuram, öğrenme sürecinde sosyal etkileşimin önemini vurgulamaktadır.[3] Vygotsky'nin öğrenme sürecinde sosyal çevrenin önemini vurgulaması onun çalışmalarının başka bilim adamları tarafından genişletilmesi ve çeşitlendirilmesine yol açmıştır. Bandura bu konuda çalışarak, sosyal çevrenin ve model almanın öğrenme üzerine etkilerini, ilkelerini ve süreçlerini ortaya koyan Sosyal Bilişsel Kuramı ortaya koymuştur. Vygotsky birebir doğrudan etkileşim ve bireye yardım yoluyla bilişsel kapasitenin artırılabileceğini bildirmiştir. Bandura ise yalnızca doğrudan etkileşim ile değil, başkalarının davranışlarını gözleyerek ve model alarak da öğrenmenin gerçekleştiğini vurgulamıştır.[4]

Yapılandırmacı yaklaşımın öncülerinden olan Piaget, bilişsel gelişimin şekillenmesinde bireyin çevre ile etkileşiminin önemli bir belirleyici olduğunu belirtmektedir. Bandura bireysel faktörlerin ve çevrenin karşılıklı olarak birbirini etkilediğini ve bu etkileşimlerin bireyin sonraki davranışını belirlediğini savunmuştur. Davranış çevreyi, çevre ise davranışı değiştirilebilmektedir.[5]

Bu teoride, birey kendi geleceğini tayin eden (self-organizing), proaktif olan ve öz-denetime sahip (self regulating) bir organizma olarak tanımlanmaktadır. Yani, birey çevresinin ve sosyal sistemlerin hem bir ürünü, hem de sistemin yaratıcısı olarak kabul edilmektedir. İnsana bu gücü veren en önemli özellik ise sahip olduğu öz-yeterlilik inancıdır. Bandura'nın sosyal bilişsel teorisinde iki bakış açısı oldukça önemlidir: İlk olarak, bireyler kendi gelişimlerini kontrol edebilirler ve ikinci olarak,

---

[3] Öznur Yeşilbakan, "Tip 2 Diyabetli Hastaların Kendi Kendine Bakımlarındaki Öz-Yeterlilikleri ve Öz –Yeterliliklerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2001, s.43–44

[4] Uzel,**a.g.e.,**s.6-7

[5] Barış Çetin, "Yeni İlköğretim Programı Uygulamalarının İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Çalışma Alışkanlıkları İle Öz-Yeterliliklerine Etkisi ve Öğrencilerin Program Hakkındaki Görüşleri", **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri, İstanbul, 2007, s.45-46

insan davranışlarının oluşmasında ve insanın öğrenmesinde çevre oldukça önemli bir rol oynar. [6]

Bandura'nın sosyal bilişsel kuramının dayandığı 6 temel ilke vardır. [7]

Karşılıklı belirleyicilik, Bandura'ya göre bireysel faktörler, bireyin davranışı ve çevre, karşılıklı olarak birbirlerini etkilemekte ve bu etkileşimler bireyin sonraki davranışını etkilemektedir. Davranış çevreyi, çevre ise davranışı değiştirebilmektedir.

Sembolleştirme kapasitesi, Bandura insanların, dünyanın kendisinden çok, bilişsel temsilcileriyle etkileşimde bulunduklarını, bilişsel temsilciler yoluyla dünyayı sembolik olarak gördüklerini savunmaktadır. Geçmiş olaylar ve gelecek, zihinde canlandırılır, test edilir, beklenir. Geçmiş ve geleceğin sembolü ya da bilişsel temsilcisi olan düşünceler, sonraki davranışları etkileyen ya da onlara neden olan materyallerdir.

Öngörü Kapasitesi, gelecek için plan yapabilme kapasitesidir. İnsanlar gelecekte başkalarının kendilerine nasıl davranacaklarını tahmin edebilmeli, hedef belirleyebilmeli, geleceği planlayabilmelidirler. Düşünme, etkinlikten önce geldiğinden, insanlar ileriyi düşünebilmelidirler.

Dolaylı öğrenme kapasitesi, insanlar özellikle çocuklar, genellikle başkalarının davranışlarını ve davranışlarının sonuçlarını gözleyerek öğrenirler. Kuşkusuz kendileri de bazı şeyleri yaparak ve kendi davranışlarının sonuçlarını görerek çok şey öğrenebilirler. Ancak, yaşam sadece insanların kendi yaptıklarından öğrenmelerini içerseydi çok sınırlı kalırdı. Oysa insanlar başkalarının deneylerimi gözleyerek çok şey öğrenmektedirler. Bu nedenle, dolaylı öğrenme kapasitesine sahip olmak sosyal öğrenmede önemli bir ilkedir.

---

[6] İdil Işık, "Öz-Yeterlilik İnancı: Yönetici Rolleri Açısından Bir İnceleme", **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2004, s.6

[7] "Gözlem Yoluyla Öğrenme", http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=5489&baslik=gozlem_yoluyla_ogrenme&i=ogrenme, (çevirimiçi), 12 Eylül 2010

Öz düzenleme kapasitesi, insanların kendi davranışlarını kontrol edebilme yeteneğini ifade eder. İnsanlar ne kadar çalışacaklarını, ne kadar uyku uyuyacaklarını, toplumda nasıl davranacaklarını vb. pek çok davranışlarını kendileri kontrol ederler.

Öz yargılama kapasitesi, Sosyal bilişsel öğrenme kuramının önemli ilkelerinden biri, bireyin kendini yargılama kapasitesidir. Bireyin kendi kapasitesinin farkında olması ve kapasitesi ile yapacağı iş arasında değerlendirme yapması, bireyin öğrenme sürecinde önemli bir durumdur. Bu olgu öz-yeterlilik kavramıyla açıklanmıştır. Bireyin öz-yeterliliğine ilişkin algısı kendi gerçek yeterliliğini yansıtmayabilir. Ancak, algılanan öz-yeterlilik bireyin davranışlarını düzenlemede önemli bir role sahiptir.

1.3. ÖZ-YETERLİLİK KAVRAMI

Öz-yeterlilik kavramı ilk kez ünlü psikolog Albert Bandura tarafından 1977 yılında ele alınmıştır. 20.yy.'da öz inancın insan hayatındaki öneminin anlaşılmasıyla bu kavram üzerinde durulmaya başlanmıştır. Bandura'nın davranış üzerine etkili olduğunu düşündüğü temel kavramlardan biri olan öz-yeterlilik, sosyal öğrenme kuramının temel bileşenlerinden birisidir.[8] Bu teoriye göre bireyler, düşünceleri, duyguları ve davranışları üzerinde kendilerine kontrol sağlayan inançlara sahiptirler. Bu inançlar karakter sistemini ve insan davranışını içine alır.

Bandura öz-yeterliliği, bireyin belli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri düzenleyip başarılı bir biçimde gerçekleştirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı olarak tanımlamıştır. Daha genel bir anlatımla ifade etmek gerekirse, öz-yeterlilik bireyin yapabildikleri hakkında sahip olduğu inançlardır. Bireyin gelecekte karşılaşabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne derece

[8] Ralf Schwarzer, Reinhard Fuchs, "Self–efficacy and Health Behaviours, To appear in: Conner, M., & Norman, P. (1995). Predicting Health Behaviour: Research and Practice with Social Cognition Models. Buckingham:" Open University Press, (çevirimiçi), http://web.fu-berlin.de/gesund/publicat/conner9.htm, 27 Mart 2010

başarılı olabileceğine ilişkin kendi hakkındaki yargısı ve inancıdır. [9] Öz-yeterlilik bir inançtır, bu nedenle birey bir görevi yerine getirmek için sahip olunması gerekenden daha çok ya da daha az kapasiteye ya da potansiyele sahip olduğuna inanabilir.

Öz-yeterlilik inancı, bireyin becerilerinin bir fonksiyonu değil, becerilerini kullanarak yapabildiklerine ilişkin yargılarının bir ürünüdür ve yaşantılar aracılığıyla gelişir. Kişi kendi eylemlerinin etkililiğini değerlendirir, bu eylemleri başka kişilerin eylemleri ile kıyaslar.[10] Ayrıca bireyin çevresindeki insanlar tarafından, davranışlarının belli standartları ne ölçüde karşıladığı söylenir. Bjorklund, yetenekli olduğuna inanan bireylerin yetenekli olmasa bile pozitif öz-yeterlik duygusu geliştirdiğini, öz-yeterlik duygusu zayıf olduğunda ise bireyin daha etkisiz davranışlar sergileme eğiliminde olduğunu ifade etmiştir.[11]

Öz-yeterlik (self-efficacy), davranışlarımız üzerinde etkili olan bilişsel algılama faktörlerinden birisidir. Güçlü bir bireysel yeterlilik hissinin; daha sağlıklı olma, daha yüksek başarı ve daha çok sosyal bütünleşme ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla öz-yeterlilik kavramı; okul başarısı, emosyonel bozukluklar, mental ve fiziksel sağlık, kariyer seçimi ve sosyo-politik değişim gibi pek çok farklı alanda kullanılabilmektedir.[12]

Bandura öz-yeterliliği, sahip olunan yeteneklerin sayısı ile değil, farklı şartlar altında bireyin ne yapabileceğine ilişkin inancıyla ilgili bulmuştur. Öz-yeterlilik, algılanan, gözlenen bir beceri değildir. Bazı şartlar altında bireyin becerileri ile "ne yapabilirim" sorusuna verdiği cevap ile ilgili içsel inancıdır. Yani, bireyin durumlarla

---

[9] Albert Bandura, "Self-efficacy Mechanism In Human Agency", American Psychologist", C:37, No:2, s.122-147, (çevirimiçi), http://www.jennyarntzen.com/tsed321_951/current_files/pdf/Bandura_1982.pdf, 09 Ekim 2009

[10] Pintrich, P. , Schunk, D.," The Role of Expectancy and Self-Efficacy Beliefs", (çevirimiçi), http://www.des.emory.edu/mfp/PS.html, 15 Şubat 2010

[11] Sefa Lök v.d., "Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Farklı Bölüm Öğrencilerinin Anatomi Dersine Olan Öz-Yeterlilik Durumlarının Karşılaştırılması", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** No: 21 ,2009,s.340-341

[12] Schwarzer R, Fuchs R, **a.g.e**.

mücadele etmede ve bunu değiştirmede, yeteneklerini ve becerilerini koordine etmek için yapabilecekleri hakkındaki inancıdır. [13]

Bandura öz-yeterlilik kavramının birbiriyle ilgili fakat farklı iki öğesini tanımlamıştır. Bunlar yeterlilik beklentileri (efficacy expectations) ve sonuç beklentileridir (outcome expectations). Yeterlilik beklentileri bireyin belirli görevleri gerçekleştirme, başarabilme kapasitesine ilişkin inançlarını kapsar. Sonuç beklentileri ise bireyin belirli davranışların istenen şekilde sonuçlanma olasılığı konusundaki inançlarını içerir.[14] Sonuç beklentisinin yeterlilik inancından farklı olarak ele alanlar da vardır. Çünkü öz-yeterlilik, verilen bir işi ya da görevi etkileyen bireysel yeterliliklerle ilgili inançları, sonuç beklentisi ise, belirli eylemlerin belirli sonuçları doğuracağına ilişkin insanların sahip oldukları inançları kapsamaktadır. Sonuç beklentisi niyetin oluşmasında belirleyicidir ama yeterli değildir.

Yeterli derecede yetenek ve güdülenme olursa, öz-yeterlilik inancının bireyin bir işe başlamasını ve sabırla sürdürmesini etkileyeceği öne sürülmüştür. Bu durumda zayıf yeterlilik inancının kişinin davranıştan kaçınmasına, güçlü yeterlilik inancının ise davranışın başlatılmasına ve sabırla sürdürülmesine yol açacağı ifade edilmektedir.

Öz-yeterliliğin büyüklük, güç ve genellenebilirlik olarak üç boyutu tanımlanmıştır. Büyüklük, kişinin bir davranışı yapabileceğine yönelik inanç düzeyidir. Güç boyutu, kişinin davranışı bu düzeyde yerine getirebileceğine dair güvenidir. Diğer boyut olan genellenebilirlik boyutu ise, öz-yeterliliğin bir durumdan diğerine göre değişip değişmediğini veya ne derece değiştiğini gösterir. Yapılan araştırmalar, belirli bir görevi yapabileceğine ilişkin inancı tam olan bireylerin, o görevleri daha başarılı bir şekilde yerine getirebileceğini göstermektedir. Öz-yeterlilik ilk aşamada belirli tek bir duruma özgü bir inanç olarak kabul edilmiştir. Daha sonra yapılan araştırmalar,

[13] Uzel, **a.g.e**., s.10
[14]Albert Bandura,"Social faundation of thought and action: A social cognitive theory", Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986,

kişisel ustalığın, bir davranışın diğerine genellenmesine, katkı sağladığını göstermektedir.[15]

Bandura, öz-yeterliliğin bireylerde her zaman aynı düzeyde olmadığına, öz-yeterlilik algılamalarının durum ve davranışa özgü olduğuna dikkat çekmektedir. Çok sayıdaki farklı durum ve koşullarda başarılı olan bireylerin, değişik, yeni bir durumda başarısız ya da başarısı sınırlı olan bireylerden daha olumlu öz-yeterlilik inancına sahip olmaları beklenebilir. Bir başka deyişle, değişen durumlarda başarılı ve başarısız geçmiş deneyimleri olan birey kendisi için genel bir yargı oluşturur ve bu genel yargısı onun duruma özel beklentisini etkiler. Birey bir sonuca ulaşabileceğine inanıyorsa, daha aktif davranır ve gelecek yaşantısını kendisi belirleyebilir.[16]

Bandura ve diğerleri, öz-yeterlilik kavramını pek çok farklı alana uygulamışlardır. Bu alanlara örnek olarak, depresyon ve korkularla mücadele gibi akıl sağlığı ile ilgili alanlar, kalp krizini atlatma ve sigarayı bırakma gibi olumlu sağlık davranışları ve iş dünyasında karar alma ve satış performansı gibi kariyer tercihi ve akademik başarı alanları verilebilir.

Davranış değişimi, kişisel bir kontrol duygusuyla kolaylaşır. Eğer, bireyler bir problemi çözebileceklerine inanırlarsa, bu problemi çözmeye ve bu kararı almaya daha yatkın hale gelirler. Bir olayın çözümünde etkili olabileceğine inanan bir kişi daha aktif ve daha etkin davranabilir ve kendisine daha fazla güvenir. Bu "yapabilme-becerebilme" algısı, bireyin olayları kontrol edebilme duygusu olarak yansır.[17]

Bir bakıma güçlü yeterlilik olgusu insanın başarısını ve birçok alanda mutlu olmasını sağlayan bir unsurdur. İnsanlar yeteneklerine yüksek derecede güven duygusuyla yaklaşır. Kendilerini uğraştıran zor görevlerden kaçmak yerine üstesinden gelmek

[15] Bandura (1982), **a.g.e**., s.122-147
[16] **A.e**.,
[17] Schwarzer R, Fuchs R, **a.g.e.**

için çaba gösterirler. Bu kişiler başarısızlık veya bir aksilik söz konusu olduğunda hemen sonrasında kendilerini toparlayabilirler.[18]

Çalışanların işe ilişkin yeterliliği, işin gerektirdiği fiziksel yeterlikler yanında, gerekli bilgi, beceri, tutumları kazanmalarına bağlıdır. Bir işe ilişkin yeterliliğin var olması, bireyde aynı zamanda o işe ilişkin yeteneğin de var olduğu anlamına gelmez. Buna karşılık bir işte çalışanın o işe ilişkin yetersizliğinden söz edildiğinde, aynı zamanda kişinin o işe ve zaman dilimine ilişkin olarak yeteneksizliğinden söz edilebilir.

Bireyler kendilerine verilen görevde başarılı olabilmek için gereken yeteneklere sahip olmalı ve istenilen hedeflere ulaşmak için gereken yeteneklerine dair inançları da bulunmalıdır. Bireyin öz-yeterliliği sürekli değişen koşulları idare edebilecek şekilde birbiri ile uyumlu halde hareket eden birçok alt yetenekten oluşmuştur. Bu nedenle aynı yeteneklere sahip olan bireyler yeteneklerini ne derece iyi kullandıklarına bağlı olarak farklılıklar gösterecektir. Kendine inancı olmayan bireyler birçok fırsatların sunulduğu çevrelerde dahi kendilerini yetersiz olarak göreceklerdir. Öz yeterlilik inançları, yeterlilikle ilgili birçok kaynaktan gelen bilgilerin süzgeçten geçirilip seçilerek, değerlendirilerek, bütünleştirilmesi sonucunda oluşur.[19]

Günümüzde öz-yeterlilik inancı örgütsel yansımalar açısından da önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır. Literatürde öz-yeterliliğin, birçok örgütsel süreci etkilediğine dikkat çekilmektedir. Öz-yeterliliğin etkilediği önemli değişkenler arasında; performans, personel güçlendirme, iş tatmini, stres, eğitim, girişimcilik ve liderlik sayılabilir. Araştırmalar öz-yeterliliğin gelişmesinin, performansı yükselttiğini ve öz-yeterlilik inancının değiştirilebilir olduğunu göstermektedir. Öz-yeterlilik inancı kişilerin eyleme geçip geçmeme kararlarını ve zorluklar karşısında mücadele azimlerini yönlendirerek bu örgütsel süreçleri etkilemektedir. Eğer örgütler

[18] Albert Bandura (1994), Self-efficacy:,Encyclopedia of human behavior, New York Academic Press, 4–1998, s.71–81, (çevirimiçi), http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html, 11 Mart 2010

[19]Albert Bandura (1989) , "Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy", Developmental Psychology, 1989, 25(5), 729 735(çevirimiçi), http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1989DP. html,10 Ekim 2009

çalışanlarının öz-yeterlilik inançlarını yükseltmeyi öğrenebilirse, örgütün genel performansını da yükseltilebilirler.[20]

Öz-yeterlilik diğer birçok davranış türünde olduğu gibi başarı davranışları üzerinde de oldukça önemlidir. Öğrencilerin beklenti ve öz-yeterlilik inançlarını ölçmek için yapılan çalışmada öz-yeterlilik inancı, akademik başarı, kendi kendine öğrenme ve kavrama kapasitesi ile ilgili bulunmuştur.[21]

Öz-yeterlilik kavramıyla karşılaşıldığında akla gelebilecek ilk sorulardan bir tanesi öz-yeterliliğin özsaygıdan farklı olup olmadığıdır. Bandura, öz-yeterlilikten farklı olarak özsaygının, hedeflenen bir sonuca ulaşmadaki edimsel süreçle ilgili olmadığını, dolayısıyla özsaygının bir eylemin sonucuna göre belirlenmediğini belirtmiştir. Belirli bir eylemle ilgili olarak insanın kendi becerilerini eksik bulması, yani öz-yeterliliğinin düşük olması, özsaygının da düşük olmasını gerektirmez. Ayrıca, her ne kadar öz-yeterlilik ve özsaygı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olsa da, öz-yeterlilik davranışın güdeleyici yönü ile ilgili bulunurken, özsaygı insanın kendisiyle ilgili hoşnut olma ya da olmamasıyla ilişkilendirilmiştir.[22] Diğer beklenti inançlarından farklı olarak öz-yeterlilik inancı daha özellikli durumlarla ilgilidir. Öz-yeterlilik öz kavramı ve öz- yetenek kavramı gibi durağan olmaktan uzak, daha aktif, iniş çıkışları olan ve değişebilen bir kavramdır.[23]

Öz-yeterlik inancı esasen durum ve davranışa özgü bir kavramdır. Daha geniş bir ifadeyle, herhangi bir durumda etkili-yeterli olacağına inanan bir kişi başka bir durumda kendini etkili-yeterli görmeyebilir. Bununla birlikte, bireyin genel öz-yeterlik algısı duruma özel beklentisine de katkıda bulunur. Ayıca bireyler öz-

[20] H.Nejat Basım, Haluk Korkmazyürek, A.Osman Tokat, "Çalışanların Öz-Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma" ,(çevirimiçi) http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr, 23 Mart 2010
[21] Pintrich, P. , Schunk, D., **a.g.e.**
[22] Fatma Yıldırım, İnci Özgür İlhan, "Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" **Türk Türk Psikiyatri Dergisi**, No:21, 2010, s.1-8
[23] Pintrich, P. , Schunk, D., **a.g.e.**

yeterlik algılarını bir başkasına aktarabilir. [24] Örneğin; yapılan bir araştırmada öz-yeterlilik inancı yüksek olan annelerin diyabetik çocuklarının öz-bakım ve kendi kendine idare süreçlerinin düşük olan gruba göre oldukça iyi olduğu saptanmıştır.[25] Bunun için bireyin duruma özel yeterlilik beklentilerini değerlendiren ölçme araçlarının, spesifik konulardaki başarısı çok daha güvenilir olacaktır. Örneğin; bireyin diyabetik öz bakımını sağlamadaki başarı derecesi, genel öz-etkililik-yeterlik ölçeğiyle kıyaslandığında diyabetik yönetim öz-etkililiği-yeterliği ölçeğiyle daha doğru tahmin edilebilir.

Sosyal bilişsel teoriye göre öz-yeterlilik inancı, göreve ve duruma özgü bir inançtır, bu nedenle, kişinin kendi yeterlilikleri ile ilgili değerlendirmeleri, belirli bir zaman diliminde, içinde bulunulan ortamda ve üstlenilen iş ya da faaliyet özelinde incelenebilir. Bandura, öz-yeterlilik inancının, kişinin kendi yeteneklerine dair genel inançlarını kapsayan ve birbirinden farklı performans alanlarına genellenebilen bir özellik olarak değerlendirilmesini desteklememektedir. Yani öz-yeterlilik inancına bağlı olarak performansa dair tahminlerin daha sağlıklı yapılabilmesi için, öz-yeterlilik inançlarının, farklı ortamsal koşullar, farklı faaliyet alanları ve bunlarla ilişkili yetenekler açısından ölçülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bandura, öz-yeterlilik inancının ölçümünde kullanılacak araçların yordama gücünün yüksek olabilmesi için mutlaka bir kriter yetenek, görev yada durum tanımlanması gerektiğini savunmaktadır. Yani ölçekteki sorular araştırılan görev ya da duruma yönelik olmalıdır.[26]

Bandura'nın ardından bu alana dair inceleme yapan diğer araştırmacılar, öz yeterlilik inancının belirli bir göreve özgü olabileceği gibi, bir kişilik özelliği gibi çok farklı alanlara genellenebilir bir inanç olarak da incelenebileceğini açıklamaktadır. Sherer v.d. öz-yeterlilik inancını daha genel bir kavram olarak ele almış ve genel öz-yeterliliği tüm bireysel iş-görev yeterliliğinin toplamı ya da ortalaması olarak ifade etmiştir. Sherer v.d.'i eğitim, mesleki ve sosyal çeşitli alanlarda bireylerin genel öz-

[24] Schwarzer R, Fuchs R, **a.e.**
[25] Nebiye Yentür Doni v.d., "Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-Etkililik Yeterlilik Düzeyleri", **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi**, C: 4, No: 12, 2008, s.23-24
[26] Işık**, a.g.e**., s.22

yeterlilik inançlarını ölçümlendirebilmek için genel öz-yeterlilik ölçeği geliştirmiştir. Schwarzer v.d.'nin geliştirdikleri genel öz-yeterlilik skalasının çeşitli kültürler için yapılan güvenilirlik çalışması sonucunda öz-yeterliliğin evrensel bir kavram olduğu saptanmıştır. Geliştirilen ölçeğin Almanca olan orijinal formu ile İspanyolca ve Çince olan versiyonlar'ının karşılaştırıldığı çalışmada sonuçlar üç dilde elde edilen psikometrik bulguların gayet yeterli olduğunu göstermektedir.[27]

Herhangi bir duruma spesifik olmayan öz-etkililik-yeterlik ölçekleri bir anlamda, bireyin genel öz-etkililik-yeterlik algılarını yansıtır ve Schwarzer ve Fuchs' a (1995) göre; durumluluk anksiyetesi, depresyon veya benzer global kavramlar bireyin genel öz-etkililik-yeterlik algısıyla oldukça yeterli bir biçimde tahmin edilebilir.[28]

Literatürde, genel yeterlilik inancını araştırmak için geliştirilmiş, yaygın olarak kullanılan üç ölçüm aracı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Sherer v.d. tarafından, farklı ortamlarda gösterilen üç temel davranış biçimi üzerine kurgulanan soru formudur. Bu göstergeler, harekete geçme, çaba sarf etme ve zorluklarla mücadele olup, bu davranış biçimleri öz-yeterlilik inancının göstergeleri olarak kabul edilmiştir. Genel yeterlilik inancının ölçümünde kullanılan ikinci soru formu ise, Schwarzer v.d. tarafından geliştirilmiş ve kültürlerarası bir araştırmada kullanılmak üzere "genelleştirilmiş özyetki beklentisi" olarak Türkçeleştirilmiştir. Bu ölçüm aracını oluşturan maddeler, beklenmedik olaylar ve zor durumlar karşısında kişinin göstereceği davranışları kapsayacak şekilde yapılandırılmıştır. Bu alanda kullanılan son ölçek ise, Sherer'den yola çıkarak Chen v.d. tarafından geliştirilmiş 8 maddelik "yeni genel yeterlilik soru formudur". Chen v.d. Sherer'in soru formunu tek bir faktörden oluşmadığı için eleştirmiş ve geliştirdikleri soru formunun homojenliği yüksek tek bir faktörden oluşmasını öngörmüşlerdir.[29]

---

[27] Jill K. McKenzie, "Correlation Between Self-Efficacy and Self-Esteem in students",(çevirimiçi) http://www.uwstout.edu/static/lib/thesis/1999/1999mckenzie.pdf, 15 Kasım 2009

[28] Sebahat Gözüm, " Öz-Etkililik-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Yapı Geçerliliği: Öz-Etkililik-Yeterlik İle Stresle Başa Çıkma Algısı Arasındaki İlişki", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C: 2, No:1, 1999, s.37

[29]Işık, **a.g.e.,** s.24-25

Bu ölçüm araçlarının, geçerlik ve güvenilirlik düzeyleri açısından karşılaştırılmasını içeren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Chen ve arkadaşlarının soru formu, öz-yeterlilik inancını oluşturan nedenlere değil, sonuçlara odaklanarak ölçüm yapmadığı için eleştirilmektedir. Bu anlamda içerik geçerliliği tartışılmaktadır. Ayrıca soru sayısının azlığı ölçeğin güvenilirliğini düşürmektedir. Schwarzer tarafından geliştirilen soru formu ise, literatürde daha çok klinik amaçlı araştırmalarda kullanılmış olup, örgütsel araştırmalar açısından kısıtlılık taşımaktadır.[30] Bu sayılan kısıtlılıklar nedeniyle bu tez çalışmasında hemşirelerin genel öz-yeterlilik inancının ölçümünde Sherer v.d. geliştirdiği soru formunun kullanılmasına karar verilmiştir.

Öz-yeterlilik kavramı bazı çalışmalarda öz-etkililik olarak da kullanılmıştır. Orijinali "self –efficacy" olan terimin Türkçeye kazandırılmasında "General Self-efficacy Scale"nın Türkçeye uyarlanması üzerinde çalışan Yeşilay ve arkadaşları "özyetki" terimini kullanırken, bazı çalışmalarda "öz-etkililik" terimini kullanmıştır.[31] Bu çalışmada ise kavramın İngilizce karşılığı olan öz-yeterlilik inancı kullanılacaktır.

1.4. ÖZ-YETERLİLİK İNANCININ KAYNAKLARI

1.4.1. Başarı Deneyimi

Başarı deneyimi öz-yeterlilik inancının en etkin kaynağıdır. Bireyin kendi yaptığı başarılı ve başarısız etkinlikler sonucunda elde ettiği bilgilerdir. Bir işi başarılı bir şekilde öğrenmek öz-yeterlilik inancını güçlendirir.[32] Bir anlamda başarı öz-yeterliliği artırır, başarısızlık ise azaltır diye yorumlanabilir. Bireyin giriştiği işlerde gösterdiği başarı onun daha sonra benzer işlerde başarılı olacağının göstergesidir. Dolayısıyla yaşanan başarı ödül etkisi yapmakta ve bireyi gelecekte de benzer davranışlara güdülemektedir.

---

[30] **A.e.,** s.26

[31] Seçil Aksayan, Sebahat Gözüm, "Olumlu Sağlık Davranışlarının Başlatılması Ve Sürdürülmesinde Öz-Etkililik Algısının Önemi", **Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,** C:2, No:1, 1998, s.36

[32] Aylin Öztürk, "Ortopedi Ve Travmatoloji Kliniklerinde Yatan Kadın Hastaların Osteoporoz Bilgi Düzeyi Ve Öz-Yeterlilik Algılarının Değerlendirilmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008,s.15

1.4.2. Dolaylı Deneyim

Kaynağını diğer insanlar ile kurulan iletişimden alır. Bireyler sahip oldukları yetenekler konusunda emin olmadıklarında ya da kısıtlı sayıda birkaç deneyime sahip olduklarında daha duyarlı olmaktadırlar. Dolaylı deneyim kişinin, bir başka birey ile karşılaştırılmasını ön görür. Model olarak seçilen kişinin başarısızlığını gözlemleyen birey bunu kendisi ile ilişkilendirir ise öz-yeterliliği olumsuz yönde etkilenebilir. Fakat birey kendisinin rol modelinden daha başarılı olduğunu düşünüyor ise öz-yeterlilik inancı olumsuz etkilenmeyebilir.[33]

1.4.3. Sosyal İnanç

Bireyler, öz-yeterlilik inancını toplum içindeki kişilerden aldıkları sosyal mesajlar sonucunda oluşturur ve geliştirirler. Olumlu telkin kişiyi teşvik ederken, olumsuz telkin öz inancı zayıflatır.[34] Eğer olumlu teşvikler abartılı olursa, birey kendisini olduğundan daha iyi görecek ve doğru bir yargılama yapamadığı için daha fazla risk alarak başarısızlık ihtimalini artıracaktır. Diğer taraftan teşvikler olumsuz olursa birey bir işe başlarken kararsız davranacak yada kolay pes edecektir. Bu nedenle bireyin doğru öz-yeterlilik inancı geliştirmesi için çevreden yapılacak teşviklerin gerçeği yansıtması önemlidir.[35]

1.4.4. Psikolojik Durum

Bireylerin olumsuz duygulara kapılmış olmaları, kendileri hakkında düşündükleri olumsuzluklara dikkat çeker. Stres, korku, karamsarlık ve yorgunluk gibi duygular yeterlilik inancı konusunda bilgi vermektedir. Toplum önünde konuşurken endişe duymak bir anlamda bireyin toplum önünde konuşma yeteneğinden yoksun olduğunu göstermektedir.[36]

---

[33]Murat Say, "Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları", **Yüksek Lisans Tezi,** Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2005 .,s.20

[34] **A.e.**

[35] Umut Ahmet Tarakçı, "Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller Ve Bu Stillerin Öz-Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, Balıkesir, 2009, s.28

[36] Say, **a.g.e**.,s.21

Bu kaynaklardan en etkili olan bireyin bizzat yaşadığı deneyimlerdir. Öz-yeterlilik inançları insanların kendileri için belirledikleri amaçları, bu amaçlara ulaşmak için ne kadar çaba harcayacaklarını, amaçlarına ulaşmak için karşılaştıkları güçlüklerle ne kadar süre yüz yüze kalabileceklerini ve başarısızlık karşısındaki tepkilerini etkilemektedir.

1.5.ÖZ-YETERLİLİK İNANCININ BİREY ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

"Öz" ile başlayan kavramlar, kişilik değerlendirmesinde, fikir zenginleştirmede ve davranış geliştirmede etkilidir. Öz-yeterlilik inancı en başta kişilerin seçimleri olmak üzere bireylerin davranışlarını pek çok yönden etkileyebilmektedir. [37]

Öz-yeterlilik kavramı kişinin, nasıl hissedeceği, düşüneceği ve davranacağını belirleyen önemli bir özelliğidir. Bireyin kendi kendine ilişkin inançlarının, davranış değiştirme amacını, motivasyonunu ve amacına ulaşmak isterken karşılaşacağı engellerle mücadele edebilme gücünü etkilediği belirlenmiştir. Başarı insanların yeterlilik inançlarını güçlendirmektedir. Özellikle başarısızlık bireyin öz-yeterlilik inancı gelişmeden meydana gelirse bireyi olumsuz yönde etkileyebilmektedir.[38]

Bandura'ya göre öz-yeterlik inancı, yeteneklerimiz üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir davranışı organize etmek ve onu gerçekleştirmek için gereklidir. Davranış değişimi kişisel bir kontrol duygusuyla kolaylaşır. Öz-yeterlilik inancı, harekete geçmek için güdüleri engelleyebilir ya da arttırabilir. Araştırmalar öz-etkililiği yüksek olan bireylerin daha karmaşık ve riskli görevleri seçebildiğini göstermiştir. Onların hedefleri yüksektir ve bu hedeflere ulaşmak için azimle çalışırlar. Bununla birlikte öz-yeterlilik; gerçekçi olmayan iyimserlikle ve hayallerle aynı değildir. Aksine, deneyime dayanır, mantıklı olmayan riski almaya yol açmaz ve bireyin yeteneklerini geliştirmesiyle atak davranışlara

[37] **A.e.**,s.21
[38] Schwarzer R, Fuchs R, **a.g.e.**

öncülük eder. Bireyin kendi yeteneklerini, kapasitesini daha objektif bir şekilde değerlendirmesini sağlar.[39]

Araştırmalar öz-yeterlilik inancı ile stres arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bireylerin verilen görevler karşısında yaşadıkları stres öz-yeterlilik inancının zayıflığı ile ilişkilendirilmektedir.[40]

Öz-yeterlilik inancı yeterli olan bireyler zor görevleri üstlenmekten kaçınmazlar. Zor hedeflere odaklanırlar ve başarısızlıklar karşısında pes etmeden çaba göstermeye devam ederler. Öz-yeterlilik inancı zayıf olan bireyler ise olayları olduklarından daha da zor görmektedir. Kendilerinde hakim olan olumsuz düşünce, strese, depresyona ve sorunları çözememeye neden olmaktadır. Özellikle yoğun stres altında denetim sağlayamayan, öz-saygıları ve öz-güvenleri yetersiz ya da aşırı karamsar olan bireylerin depresyona eğilimleri daha olasıdır.[41]

Bandura insanların, yaşamları boyunca edindikleri deneyimlere dayalı olarak, kendi baş etme yeteneklerine ilişkin özel inançlar geliştirdiklerini ve sahip oldukları öz-yeterlik inançları geliştikçe davranış değişikliğinin de arttığını belirtmiştir. Böylelikle, bir davranışın başarı ile yapılmasında, kişinin sahip olduğu yeterlik inancının, o davranışın yapılmasını etkilediği ve yönlendirdiği söylenebilir.[42]
Bandura'ya göre öz-yeterlilik inançlarının bireyler üzerindeki etkisi dört şekildedir.

1.5.1. Bilişsel Sürece Etkisi

Öz-yeterlilik inancı bireylerin amaçlarını belirlemede etkilidir. Öz-yeterlilik inancı yüksek olan bireyler daha yüksek hedefler belirlerken, öz-yeterlilik inancı yetersiz olan bireyler hedeflerini belirlemede güçlük çekmekte ve bu hedeflerini

[39]Bandura (1989), **a.g.e.**
[40] Schwarzer R, Fuchs R, **a.g.e.**
[41]Esra Sergek, Gülümser Sertbaş, "SSK Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C:9, No:1, 2006, s.41-42
[42] Uzel, **a.g.e**.,s.14

gerçekleştirmede başarısız olabilmektedir.[43] Öz-yeterlilik inancı yeterli olan bireyler, kafalarında karşılaşabilecekleri engelleri belirler ve performanslarını olumlu yönde etkileyecek başarı senaryoları kurgular. Durumları değerlendirirken, riskler üzerinde durmak yerine, peşine düşülmesi gereken fırsatlara odaklanır. Bu kişiler yaşamlarını yapılandırırken, geleceğe yönelik öngörülerde bulunurlar. Kendi öz-yeterlilik inancından şüphe duyan insanlar ise, kötüye gidebilecek şeyler üzerine yoğunlaşarak, performanslarını olumsuz şekilde etkileyecek başarısızlık senaryoları kurgular.[44]

1.5.2. Motivasyona Olan Etkisi

Öz-yeterlilik inancı bireylerin motivasyonunda çok önemli bir role sahiptir. Bireyler hedeflerine ulaşmak adına alıştırmalar yaparak kendilerini motive ederler. Ne yapabilecekleri hakkında inançlar edinirler. Amaçlar belirler ve amaçlara ulaşmak için plan yaparlar. Belirledikleri amaçlara ulaşmak için üç değişik yapısal motive edici bulunmaktadır. Bunlar; sıradan girişimler, dış beklentiler ve oluşturulan amaçların ulaşılabilirliğidir. Öz-yeterlilik inancı bunların her birini ayrı ayrı etkilemektedir. Bireyler bir girişimde bulunduklarında yeterli öz-yeterlilik inancına sahiplerse girişimleri uygularken de yüksek bir motivasyona sahip olabilmektedir.[45]

Sosyal Biliş Teorisine göre kişiler eylemlerini iç ve dış kaynaklı motivasyona dayandırmaktadırlar. Bu teoriye göre bireylerin davranışı öz-yeterlilik inancı dikkate alınmadan tam olarak tahmin edilemez. Bandura ve Schunk'un yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre öz-yeterliliğin bir işin yapılmasında bireyin içsel motivasyonunu etkilediği saptanmıştır.[46]

[43] **A.e.,**s.15
[44]Tarakçı, **a.g.e**. , s.29
[45] Uzel, **a.g.e.,**s.16
[46]Alattin Ural, "İşbirlikli Öğrenmenin Matematikteki Akademik Başarıya, Kalıcılığa, Matematik Özyeterlilik Algısına ve Matematiğe Karşı Tutuma Etkisi", **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007,s.76

1.5.3. Olumsuzluklarla Baş Etmeye Etkisi

Problemlerle karşılaşan bireyin problemi çözmeye yönelik öz-yeterlilik inancı yüksek ise birey problemle baş etmeyi rahatlıkla başarabilmektedir. Bu aynı zamanda olumsuz düşünceleri kontrol etmeye yönelik bir öz-yeterlilik inancıdır. Bireyin problemi çözmeye ilişkin düşük öz-yeterlilik inancı problemin çözümünü çoğu zaman zorlaştırmaktadır.[47]

1.5.4. Hayatı Yaşayış Biçimine Etkisi

Öz-yeterlilik inançları bireyin sosyal çevresini oluşturmada doğrudan etkili olabilmektedir. Bireyin hayatına hangi insanları alıp almayacağına sahip olduğu öz-yeterlilik inancı belirlemektedir. Bireyler kendilerini aştığına inandıkları bir çevrede bulunmaktan veya yapamayacaklarına inandıkları aktivitelerde bulunmaktan kaçınırlar. [48]

İnsanlar yaptıkları seçimlere göre değişik yetenek, ilgi alanları ve sosyal özellikler kazanırlar. Her tür seçim bireyin kişisel gelişimini derinden etkiler; insanın kapasitesini, değerlerini ve ilgi alanlarını geliştirmeye devam eder. Kariyer seçimi ve kariyerinde ilerlemek öz-yeterliliğin gücünü gösteren bir örnektir. Öz-yeterlilik ne kadar güçlü olursa, insanın düşündüğü iş seçenekleri de o kadar geniş alanı kapsar ayrıca bir o kadar da o alanlara ilgi duyar, eğitim olarak kendini o işe daha iyi hazırlar ve başarısı da oldukça büyük olur.[49]

1.5.5. Hedef Koymaya Etkisi

Uzun vadeli bir hedefe yönelik kısa vadede başarılabilir hedefler konması bireylerin içsel motivasyonunu ve öz-yeterlilik inancını geliştirir. Kısa vadeli ve ulaşılabilir hedefler konması bireysel başarılardan tatmin alınmasını sağlar ve kişinin kendine olan güvenini artırır. Bireysel hedef koyma süreci bireylerin öz-yeterlilik inancından

[47] Uzel, **a.g.e.**,s.16
[48] **A.e**.,s.16
[49]Albert Bandura (1994), Self-efficacy:,Encyclopedia of human behavior, New York Academic Press, 4-1998, s.71-81, (çevirimiçi), http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html, 11 Mart 2010

etkilenmektedir. Hedef koyabilen bireyler kendilerini daha yetkin hissederler, güven duyguları gelişir ve hedeflerine ulaşmak için daha çok çaba sarf ederler.[50]

1.5.6. Strese Etkisi

Öz-yeterlilik inancı bireyin stres yaratan çeşitli faktörler ile başa çıkabilme yeteneğine olan iyimser inancı ile ilgilidir. Ayrıca düşük öz-yeterlilik inancına sahip bireylerin hayata bakış açılarının negatif yönde olduğu, hastalık ve diğer zorluklara karşı dayanıksız olduğu saptanmıştır. [51]

Araştırmanın ikinci bölümünde ise iş doyumu kavramından bahsedilecek, öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ile ilgili yapılmış çalışmalara değinilecektir.

[50] Tarakçı, **a.g.e.**, s.32
[51] **A.e**., s.32

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ DOYUMU

2.1. İŞ DOYUMU KAVRAMI VE TANIMLARI

Çağdaş işletmecilik anlayışı içinde günümüzün bilim adamları ve işletme yöneticileri çalışan insanların işe en etkili biçimde nasıl güdüleneceğini bilimsel yaklaşım içinde araştırmaktadır. İş doyumu, işin özellikleriyle bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olması şeklinde tanımlanabilir. Çalışan, kendi standartları ile bu standartların hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumunu belirlemektedir.[1]

İnsanların, yaptıkları işe karşı tutumlarını bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içeren iş doyumu, ölçülmesi ve değerlendirmesi oldukça zor olan dinamik bir süreçtir.[2]

İş doyumu, birçok araştırmacı ve yazar tarafından farklı şekillerde tanımlansa da genel olarak işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır. İş doyumu insanların işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettiğini ortaya koyar. İnsanlar bir bütün olarak işinden memnun olabilir, fakat ücret, fiziki ortam gibi herhangi bir yönünden tatmin olmayabilir. Son araştırmalar işin bu tür boyutlarına verilen önemin iş doyumunu artırdığını ifade etmektedir.

1920'li yıllarda çalışanın içinde bulunduğu fiziksel koşulların iş performansını etkilediği belirlenmiştir. Aynı zamanda sosyal faktörlerin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır. Smith, 1969 yılında iş doyumunun 5 temel bileşenini terfi, ücret, denetim, işin yapısı ve çalışma arkadaşları olarak tanımlamıştır. Bu bileşenler aynı zamanda iş performansının sonuçlarını oluşturmaktadır ve iş performansı da

[1] Nilgün Polat, "Hemşirelerde İşe Bağlı Stres Ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması", **Yüksek Lisans Tezi**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s.25
[2] Serpil Cengiz, "Hemşirelerde Empatik Eğilim Ve İş Doyumu İlişkisi", **Yüksek Lisans Tezi,** Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008,s.15

doyumun ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. Cumming ve Shwab iş doyumunun, iş devir hızı, devamsızlık, geç kalma, kazalar ve şikayetlerle ilgili olduğunu tespit etmiştir.[3]

İş doyumu kavramı ve iş doyumunun ölçülmesi yönündeki ilk çalışmalar 1911'de Frank Taylor tarafından başlatılmış ve bugüne kadar değişikliklere uğrayarak devamlılığını sürdürmüştür. İş doyumunun asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılmış ve o yıllardan itibaren endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konuları arasında yer almıştır.

İş doyumu, çalışanların işine verdiği girdiler ile işinden sağladığı çıktıların denge halidir. Çalışan bireyler, kendilerinin örgüte yaptığı katkılar ve örgütün kendilerine sağladığı ödüller açısından karşılaştırma yaparlar. Eğer kendilerinin örgüte yaptığı katkılar örgütün kendilerine sağladığı ödüllerden fazla ise doyumsuzluk, az ise suçluluk, adaletsizlik ve rahatsızlık duymalarına neden olabilir.

İş doyumu, çalışanların işteki rollerine karşı oluşturduğu duygusal ve davranışsal tepkiler olup, işe yönelik olumlu tutumlar iş doyumunu, negatif tutumlar ise iş doyumsuzluğunu oluşturmaktadır.[4] İnsan yaşamının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmekte olup işinden aldığı doyum bireyin genel yaşam doyumunu da o düzeyde etkilemektedir.

İş doyumu, örgütsel davranış araştırmacılarının ilgi merkezidir. İş doyumu üzerindeki ilginin birinci temel nedeni, işe yönelik olumlu ve olumsuz eğilimlerin örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olmasıdır. Kişinin işine karşı tutumu olumlu ve olumsuz olabileceğinden, çalışanları elde tutmanın temel faktörlerinden biri de iş doyumunu artırmaktır.[5] Çalışanların iş doyumunun sağlanması, örgütün temel

---

[3] Muharrem Yeğin, "İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2009,s. 8

[4] Türkan Aslan Eren, "Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 6

amaçlarındandır. Bir örgüt yönetimi, bir yandan ürettiği ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışmalı, diğer taraftan çalışanların iş doyumlarını yükseltmelidir.

İş doyumunda en önemli nokta çalışanın işten beklentileri ile algıladıklarının birbiriyle örtüşmesidir. Eğer işin niteliği çalışanın beklentileri ile örtüşmez ise, iş doyumundan bahsetmek mümkün olmamaktadır.[6]

İş doyumuyla kişilik özellikleri arasında bir ilişki söz konusudur. Sinirli ve çevresine uyum sağlayamayan bireyler daha sık iş doyumsuzluğu yaşamaktadır. Bu çalışanlar başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadır ve yaşama bakış açıları olumsuzdur.[7]

İş doyumunun üç önemli ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Birincisi, iş doyumu, iş ortamında oluşan durumlara karşı bir çeşit duygusal tepkidir. Bu nedenle araştırma sonuçlarının kesin yargılar içermemesi ve net bir iş doyumu tanımı oluşturulamaması doğaldır. İkincisi, iş doyumunun derecesi, genellikle çıktıların, beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlıdır. İş doyumu çevresel şartlara duyarlıdır ve belirli bir durumda tatmin kaynağı olan bir öğe ya da uygulama, şartlar ve buna bağlı olarak beklentiler değiştiğinde bu özelliğini yitirebilir. Dolayısıyla, farklı kültür ve organizasyonlarda yapılan araştırmaların birbiri ile çelişkili sonuçlar vermesi olağandır. Ayrıca beklentiler çevresel şartlara bağlı olarak değiştiğinden, belli bir kültür ya da meslek grubunda geçerli, güvenilir sonuçlar veren bir ölçme aracının şartlar değiştiğinde yanıltıcı sonuçlar vermesi mümkündür. Üçüncüsü, iş doyumunu iş ile ilgili çok sayıda tutumu temsil eder. Bireyler, işin belirli boyutlarına karşı olumlu tutumlara sahipken, diğerlerine karşı olumsuz tutumlara sahip olabilirler. Dolayısıyla, genel iş doyumu ölçütleri bu farklılıkları ölçmede yetersiz kalacağından, çok boyutlu bir iş

---

[5] Başak Uçman, "Endüstride Takım Çalışması Eğitiminin İş Doyumu, Motivasyon Ve Kaygı Düzeyine Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006,s.62

[6] Yeğin, **a.g.e.**.,s.8

[7] Figen Sevimli, Ömer Faruk İşcan, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından iş Doyumu", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C:5, No:1-2, 2005, s.55-64

doyumu profilinin belirlenmesinin daha yararlı ve kullanılabilir bilgiler sağlayacağı söylenebilir.[8]

İş doyumu dinamik bir özellik taşır. Hemen oluştuğu gibi aniden de azalabilir. Kısaca insanların ihtiyaçlarına göre bir değişkenlik gösterir. Bir işte çalışma isteği sadece parayla ilgili değildir. İş kişinin beklentilerini karşıladığında veya beklentilerinin üstüne çıktığında, birey işi hakkında olumlu duygular beslemekte ve bu duygular iş doyumunu ifade etmektedir.[9]

Kurumlarda çalışma koşullarının bozulduğunun temel göstergelerinden biri iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumunun düşüklüğü, ani grevler, işi yavaşlatma, işten kaçma, disiplinsizlikler vb. sorunların arkasında yatan temel nedenlerden biridir. Bu nedenle iş doyumsuzluğunun maliyeti örgüt için oldukça yüksektir.

2.2. İŞ DOYUMU İLE İLGLİ KURAM VE MODELLER

İş doyumu kavramı motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez sistematik olarak motivasyon kuramları ile birlikte incelenmeye başlanmıştır. Ancak insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve iş doyumu konusunu bir bütünlük içinde açıklayabildiğini söylemek zordur.

Çalışanların nasıl motive edileceği ve verimlerinin nasıl arttırılacağı yöneticileri ve organizasyonları her zaman ilgilendirmiştir. Bu soruları yanıtlamak için birçok teori geliştirmiştir.

---

[8] Polat, **a.g.e.**., s.25-26

[9] Abide Aksungur, "Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009, s.19

İş doyumu kuramlarında ortak varsayım, insanın güdü yapısından kaynaklanan birtakım gereksinimlerinin olduğu ve bu gereksinimlerini karşılamak için davranışlarda bulunduğudur. Çalışan insanın davranışlarını belirleyen bazı temel gereksinimleri sıralanmıştır. Bu gereksinimlerin tartışıldığı kuramlar "içerik kuramları" olarak bilinirler. Kişiden kişiye farklılık gösteren, örgütsel ve toplumsal etkileşim nedeniyle sürekli değişen gereksinimleri tanımlamak oldukça zordur. Bu nedenle kimi kuramcılar gereksinimleri sıralamak yerine, çalışan insanın davranışını belli bir amaca yönelten sürecin nasıl işlediğini çözümlemeye çalışmışlardır. Bu kuramlar da "süreç kuramları" olarak tanımlanır.[10]

İçerik kuramları, nelerin güdülenmeye yol açtığı konusunu ele almıştır. İçerik kuramları içerisinde Maslow' un "Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı" ve Herzberg'in "Güdülenme – Hijyen Kuramı"ve ERG teorisi bilinen en kapsamlı içerik kuramları arasında geçer. Süreç kuramları; daha çok güdüsel sürecin nasıl işlediğini incelemektedir. Kısaca bu teoriler, çalışanın iş doyumunun nasıl oluştuğunu araştırmaktadır. Bireyin davranışını, onun dışından kaynaklanan faktörlerle açıklamaya çalışmaktadır. Belli başlı süreç kuramları; Vroom'un beklenti (ümit) kuramı ve Eşitlik kuramıdır.[11]

Hemşirelik mesleğinde iş doyumunun gelişiminde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Herzberg'in motivasyon-hijyen kuramı oldukça önemlidir.[12]

2.2.1. Maslow'un Motivasyon Teorisi

İş doyumunu açıklarken en çok başvurulan kuram Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramıdır. Maslow insanları belli bir davranışa yönlendiren temel etmenin ihtiyaçları olduğunu savunmaktadır. Maslow'a göre insan,

---

[10] Meltem Aydın, "Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Doyumu", **Yüksek Lisans Tezi,** Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin, 2007,s.7

[11] Mehmet Ümit Topçu, "Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler", **Doktora Tezi**, İnönü Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2009,s.6

[12]Trevor Murrells, Sarah Robinson, Peter Griffiths., "Job satisfaction trends during nurses' early career",*BMC Nursing* 2008, 7:7,(çevirimiçi,) http://www.biomedcentral.com/1472-6955/7/7, 03 Mart 2010

gereksinme duyan bir varlık olarak tanımlanmıştır. Bireylerin ihtiyaçlarını ya da güdülerini beş basamaklı hiyerarşik bir düzende yapılandırmıştır.

Maslow'un çalışması üç temel varsayıma dayanır;[13]

- Bireyin gösterdiği her davranış, sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Sadece giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkileyebilir.
- Bireyin ihtiyaçları, önem sırasına göre bir düzenleme yani hiyerarşi içinde olup, temel ihtiyaçlardan (yemek yeme, barınma gibi) karmaşık (benlik, başarma gibi) olanlarına doğru sıralama gösterir.
- Birey en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, bir sonraki ihtiyaç seviyesine (temelden karmaşık olana) doğru ilerler. Bireyin güvenli çalışma koşullarına olan ihtiyacı giderilince, davranışı bir görevi başarıyla yerine getirme ihtiyacının doyumuna yönelir. Kuramcıya göre insan gereksinimleri, temel fizyolojik gereksinimlerden kendini gerçekleştirme gereksinimlerine kadar giden sıradüzensel bir yapı içindedir.

Maslow'un kuramı, diğer kuramlar gibi sadece iş ortamı göz önünde bulundurularak geliştirilmiş bir kuram olmayıp genel bir kuram niteliğindedir.[14]

2. 2.2.Herzberg'in İkili Etmen Kuramı

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen bu kuramın en önemli özelliği iş doyumu ve doyumsuzluğunu birbirinin karşıtı olarak görmemesidir. İş doyumu ve doyumsuzluğunu birbirinden bağımsız iki kavram olarak tanımlamıştır. Herzberg doyumun içsel faktörlerden kaynaklandığını, dışsal faktörlerin iş doyumuna katkısı olduğunu, ancak tüm dışsal faktörlerin iyi olmasının, iş doyumu ile sonuçlanmadığını savunmuştur.[15]

---

[13] Cengiz, , **a.g.e.**., s.17

[14] Nuray Güneş, "'Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir,2007,s.10

[15] Güneş, , **a.g.e.**., s.11

Kuramcı, güdülenmeyi doyum ve doyumsuzluğa yol açan etmenler yönünden iki grupta incelemiştir.

Doyuma yol açan etmenler (güdüleyici, motivasyonel);

1. Başarı: İşinde gösterdiği başarıyla onurlanmak, övünmek.
2. Tanınma: Özellikle üstleri tarafından övülmek, çevresi tarafından beğenilmek, onaylanmak.
3.Görev: Özellikle ilginç, savaşım isteyen ve yüksek edim sağlamaya elverişli bir işte çalışmak.
4. Sorumluluk: Görevi yapmak için sorumlu olmaktan çok sorumluluk almış olmak.
5.Yükselme: Örgütsel konumda yükselme, yeni unvan ve yüksek makama geçme, ücret yükselmesi gibi ilerlemeyi sağlayan değişiklikleri bulmak.
6. Gelişme olanağı: Öz gerçekleştirme gereksinimlerini karşılayacak bir ortam bulmak ve bu konuda desteklenmiş olmak.

Bunlar işin içsel özelliklerinden kaynaklanan etmenlerdir. İşinde bunları bulamayan birey işinden doyum sağlayamayacaktır. Buna karşılık işinin bu olanakları vermesi iş doyumunu arttıracağından, kişiyi güdüler ve işte başarılı olmaya yöneltir.

Doyumsuzluğa yol açan etmenler (sağlık, hijyen); yönetim, gözetim, çalışma koşulları, ücret, arkadaş ilişkileri, emniyet, yan ödemeler gibi işin dışsal özelliklerinden kaynaklanan etmenlerdir. Bu etmenler işin yapıldığı ortam ve koşullarla ilgilidir. Çalışma koşulları işletme politikaları, yönetici desteği ve kişilerarası ilişkiler bu gruptadır. Bunlar kişinin gereksinimleri doğrultusunda karşılanamazsa çalışanlar doyuma ulaşamaz. Ancak bunların iyi olması kişinin güdülenmesiyle sonuçlanmaz, işin normal temposunda devam etmesini sağlar ve yalnızca doyumsuzluk duygusunu ortadan kaldırır.[16]

[16] Cengiz, , **a.g.e.**., s.17

2.3. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanların, iş ve iş dışı yaşamlarında yer alan çok sayıdaki değişken bireylerin işlerinden doyum ya da doyumsuzluk duymalarında etkili olabilmektedir. İş doyumunu oluşturan faktörleri iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Birincisi, iş ortamı ve işle ile faktörler diğeri ise bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarıdır. Spector iki grupta toplanan bu değişkenlerin birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilediğini belirtmiştir. Bu değişkenler örgütsel ve bireysel faktörler olarak adlandırılmaktadır.[17]

İş doyumu dinamik bir süreçtir ve bireyin karakterine, beklentilerine, yönetim tarzına, politik değişimlere ve bireysel yaşam tercihlerine göre değişmektedir.[18]

İş doyumu farklı özelliklere sahip birçok iş alanında araştırılmıştır. Çalışmalar, adil ücret, rutinden uzak işler, işle ilgili kararlara katılım ve ekip ilişkileri gibi faktörlerin çalışanların iş doyumunu artırdığını göstermektedir.[19] Lewis'in çalışmasında, sağlık durumu, ırk, amir desteği, ekip ilişkileri, organizasyon baskısı ve adil davranılması gibi faktörlerin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır.[20] Ning v.d.'nin çalışmasında ise iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler, iş yükü ve maddi ödüller, terfi, iş sorumluluğunun miktarı, iş çevresi ve kurum politikaları olarak saptanmıştır.[21]

2.3.1 İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek için yapılan araştırmalarda çalışanların bireysel özellikleri ve çalışma ortamı özelliklerinin etkileşimine

[17] Azad Omarov, "Örgütsel Güven Ve İş Doyumu: Özel Sektörde Bir Uygulama", **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009,s. 65
[18] Murrells, Robinson, Griffiths., , **a.g.e.**.,
[19] C.S. Weisman, C.S. Alexander, and G.A. Chase, "Job satisfaction among hospital nurses: a longitudinal study", (çevirimiçi) http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1072187/, 12 Ocak 2010
[20] Deana Lewis, "Multiple Factors Affect Job Satisfaction of Hospital RNs", Robert Wood Johnson Foundation,(çevirimiçi) http://www.rwjf.org/pr/product.jsp?id=15959, 11 Şubat 2010
[21] Ning v.d.., "The impact of nurse empowerment on job satisfaction", (çevirimiçi) http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19941547, 23 Ekim 2009

odaklanmak gerekmektedir. Adams ve Bond çalışmasında iş doyumunda kişisel özelliklerden çok organizasyonel özelliklerin etkili olduğunu savunmuştur.[22]

Belirli kişilerin diğerlerine göre daha çok iş doyumu elde ediyor olması, kişisel özelliklerin de iş doyumunda etkin olduğu fikrini desteklemektedir. Cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, sosyo-kültürel çevre iş doyumunu etkileyen kişisel özellikler arasındadır.
İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler şu şekilde sıralanabilir**:**

2.3.1.1. Cinsiyet

Araştırma sonuçları genellikle kadın ve erkeklerin iş doyumu açısından birbirlerinden farklılaşmadıkları yönündedir.[23] Cinsiyetin iş doyumu üzerine etkisi olduğunu savunan araştırmacılar, bu durumun, cinsiyet faktöründen çok, kadınların aynı iş için erkeklere göre daha düşük ücret almaları, aynı ödülleri elde edebilmek için daha ağır şartlarda çalışmayı kabul etmelerinden kaynaklandığını belirtmiştir. Kadının toplumdaki statüsü gereği iş yaşamı dışında ev hayatında yüklendiği sorumlulukların erkeklerden fazla olması iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.[24]

2.3.1.2. Medeni Durum

Medeni durumun, iş doyumunu etkileyen bir değişken olarak kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doyumunu artırdığı düşünülmektedir. Ergin'in hekim ve hemşirelerde tükenmişlik üzerine yaptığı çalışmanın sonucunda evliliğin bireye, kişiler arası ilişkiler ve stresle başa çıkma deneyimi kazandırdığı bildirilmiştir.[25]

---

[22] Adams ve Bond (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics", (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11012794 , 15 Kasım 2009
[23] Nurhan Bingöl, "Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 2006, s.21
[24] Yeğin, , **a.g.e.**., s.25
[25] Aksungur, , **a.g.e.**.,s.24

2.3.1.3. Yaş

Yaşın iş doyumuna etkisine yönelik farklı görüşler vardır. Bazı araştırmacılar iş doyumunun yaşla birlikte arttığını savunurken, bazıları iş doyumunun ileri yaşlarda azaldığını savunmaktadır. Herzberg yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğri ile tanımlamaya çalışmıştır. Çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan iş doyumu otuz yaşına doğru düşmekte daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna kadar yükselmektedir. Bu görüşe göre işe yeni başlayan bir çalışanın iş doyumu, yeni duruma alışma sürecinde olması ya da bir iş bulmuş olması nedeniyle, yüksek olacaktır. Zamanla monotonluktan kaynaklanan bıkkınlıkla kişi orta yaşlarda düşük iş doyumuna sahip olacaktır. Bir süre sonra doyumsuzluğun üstesinden gelmek için gösterdiği çabalar ya da durumunu kabullenme sonucu iş doyumunda artış gözlenecektir.[26]

Shields ve Ward'ın çalışmasında, iş doyumu ile yaşın pozitif yönde bir korelasyona sahip olduğunu tespit etmiştir.[27] Yeğin ise eğitim ve statü gibi değişkenler sabit tutulduğunda yaş ve meslekte geçen süre ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişkinin bulunduğu fakat geçen yıllar içerisinde çalışanların gereksinimlerinin karşılanamaması halinde, olumlu düşünce ve beklentilerin yerini olumsuz düşünce ve beklentilere bırakacağını ve iş doyumsuzluğunun artabileceğini belirtmiştir.[28]

2.3.1.4. Eğitim

Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin hem pozitif, hem de negatif yönde olduğunu gösteren çalışma sonuçları vardır. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını, örgütten alamadığını düşünen çalışanların iş doyumu azalabilmektedir. Her iki değişkenin de artış gösterdiği durumda, eğitim seviyesi ve yeteneklerdeki artış, çalışanların örgüt içerisindeki pozisyon, ücret, yetki ve

[26] Nurten Derin, "Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler", **Yüksek Lisans Tezi,** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2007, s.17

[27] Michael A. Shields, Melanie Ward, "Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit", (çevirimiçi), http://www.sph.uth.tmc.edu/courses/CHP/Quill/PH3610,02 Kasım 2009

[28] Yeğin, , **a.g.e.**.,s.26

sorumluluklar gibi olumlu değişikliklerle sonuçlanırsa, iş doyumunda bir artış söz konusu olabilmektedir[29].

Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ifade eden araştırmaların yanında eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun azaldığını ifade eden araştırmalar da bulunmaktadır. Mesleki rolleri uygulama güçlüğü, eğitim sonucu elde edilen bilgi birikiminin çeşitli sebeplerle uygulanamaması gibi durumların eğitim düzeyi yüksek olan bireylerde iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir.

Araştırmalar yüksek öğrenim görmüş, dolayısıyla sosyokültürel yönden gelişmiş, eleştirel düşünen ve bilgi birikimi fazla olan çalışanların mesleki değer ve inançları doğrultusunda beklentilerinin daha fazla olabileceğini bu sebeple beklentilerine ulaşmada güçlük çeken yüksek öğrenim görmüş kişilerin, iş doyumlarının düşebileceğini ifade etmiştir.[30] Ayrıca çalışanların görev tanımlarının olmaması dolayısıyla görevlerini yaparken eğitim düzeylerinin dikkate alınmaması ve benzer işleri yürütmeleri iş doyumunu olumsuz etkileyen diğer nedenlerdir. Çalışanlar mesleki eğitimleri sırasında öğrendikleri bilgi ve becerileri kullanamamakta ve bunun sonucu olarak da doyumsuzluk yaşayabilmektedir.[31]

2.3.1.5. İş Deneyimi Ve Kıdem

İşe yeni başlayan bazı çalışanların iş hayatının gerçeklerinden uzak, gerçekçi olmayan beklentileri söz konusu olabilmektedir. Bazı çalışanlar deneyim kazandıkça beklentilerini iş hayatının gerçeklerine göre ayarlayabilmekte, bazıları ise beklentilerinin değişmemesi sonucu iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenmektedir.[32]

Bazı araştırmalarda bireyin çalışma süresi arttıkça örgüt tarafından ihtiyaçları daha iyi karşılanacağından iş doyumunun artabileceği ileri sürülmektedir.

---

[29] **A.e.,**s.27
[30] Cengiz, , **a.g.e.**.,s.20
[31] Omarov, , **a.g.e**., s.66
[32] Yeğin, , **a.g.e.**., s.28

Ayrıca örgütte geçirilen yılların artması ile yapılan değerlendirmeler daha akılcı ve makul sınırlar içerisinde örgüt gerçekleri de dikkate alınarak gerçekleştirileceğinden, iş doyumunda bir artışın gözlenebilmektedir.[33]

2.3.1.6. Kişilik

Kişilik özellikleri ve iş doyumu arasında ilişki olduğu bilinmektedir. Esnek kişilik yapısına sahip, kendini ifade etme yeteneği yüksek ve ilişkilerinde yapıcı bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları ifade edilmektedir. Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren çalışanlar daha çok iş doyumu sağlayabilmektedirler.[34] Bu çalışanlar, başarıya daha çok güdülenmekte, daha çok sorumluluk almakta, övülmeyi, onaylanmayı daha az istemekte, eleştiriden daha az kırılmakta, işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşmekte ve uyum mekanizmalarına daha az başvurmaktadır.[35]

Çalışanın işine yönelik tutumunu etkileyen faktörlerden biriside olumsuz duygulanım özelliğidir. Olumsuz duygulanım düzeyi yüksek kişilerin iş doyumsuzluğu yaşamaya daha eğimli oldukları saptanmıştır.

2.3.1.7. Meslek Seçimi

İş doyumunu etkileyen bireysel özelliklerden bir diğeri de meslektir. Yapılan araştırmalar da, toplumca belirlenmiş, saygınlığı yüksek olan, bağımsız çalışma imkanı veren, insanla doğrudan ilgilenen meslek gruplarında iş doyumunun daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır.

Bireylerin kendi kişilik yapılarına ve beklentilerine uygun işlerde çalışmaları, doyum sağlamalarına ve mutlu olmalarına yardım eder. Vara'nın hemşirelerde iş doyumu

[33] Polat, , **a.g.e.**., s.37
[34] Seval Cambaz, "Manisa Kent Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyumu ve Hizmete Yansıması" **Yüksek Lisans Tezi**, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa, 2005,s.10
[35] Yeğin, , **a.g.e.**., s.29

üzerine yaptığı çalışmada, mesleği isteyerek seçen hemşireler ile seçmek zorunda kalanlar arasında, doyum düzeyinin orta düzeyden doyumsuzluğa doğru kaydığı saptanmıştır.[36]

2.3.1.8. Statü

Toplumun mesleklere bakış açısı ve kurum içinde mesleğe verilen önemin iş doyum üzerinde etkili olduğu, yönetim kademesinde çalışanların, diğer çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha çok kabul görmüş mesleklerde daha yüksek iş doyumu görülebilmektedir. Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.[37]

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

2.3.2.1. Ücret

Ücret insanların en temel çalışma amaçları arasında yer alır ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında gelir. Ancak ücret iş doyumu için gerekli ve önemli bir faktör olmakla birlikte yeterli değildir. Herzberg'in çift faktör kuramında da belirttiği gibi varlığı doyum yaratmazken yokluğu doyumsuzluğa neden olabilmektedir.[38]

İşin ücretle ilgili boyutu ise, alınan ücretin gereksinimleri karşılama yeterliliği, alınan ücretin eğitime, kıdeme, yapılan işe paralellik göstermesi, doğum, ölüm, hastalık gibi durumlarda yapılan ödemelerin yeterli olması gibi konuları içerir.[39]

---

[36] Döndü Güleç, "Rotasyon İle Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.27

[37]Güneş, , **a.g.e.**., s.16

[38]Mithat Yılmaz, "Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan ve Bulunmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama", **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007,s.95

[39] Bingöl, , **a.g.e.**.,s.21

Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir.[40] Alınan ücretin iş doyumu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir.

2.3.2.2.Güvenlik

Hem sosyal hem de fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmak kişinin işiyle ilgili olarak hissettiği duygularının olumlu olmasına yol açarak iş doyumunu artırmaktadır.[41] İşletmenin fiziksel yönden güvenli bir çalışma ortamı yaratması çalışanlara işletmenin kendilerine değer verdiğini düşündürür. Ayrıca çalışanların güvenli bir ortamda çalışmalarından dolayı yaşadığı olumlu duygular iş doyumlarının artmasına katkı sağlayabilir.[42]

Güven duygusu, çalışan için ekonomik garanti olmaktan da ötede daha kapsamlı bir duygudur. Bu nedenle, güvenlik duygusu belirli bir iş çevresine ya da iş koşullarına uymaktan doğan kendine güven duygusunu da içermektedir. Bir örgütte bir kimse, ne yapacağını, kiminle çalışacağını, nasıl yapacağını ve ne ölçüde başarı elde edebileceğini bilerek çalışırsa kendine güveni çok artacaktır.

2.3.2.3. İşin Kendisi –Niteliği

İşin özellikleri, iş doyumunda çok önemli bir yer tutmaktadır. Karar alma özgürlüğünün varlığı, işin diğer insanlar tarafından algılanışı, işin zorluk derecesi ve çalışanın işindeki verimini gösteren geribildirimler iş doyumu üzerinde belirleyici rol oynamaktadır.[43]

[40] Omarov, , **a.g.e.**.,s.72
[41] Bingöl, , **a.g.e.**,s.20
[42] Yılmaz, , **a.g.e.**, s.101
[43] Yeğin, , **a.g.e.**., s.31

İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İş doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil etmektedir.[44] Weisman v.d.'nin çalışmasında ise işin niteliği iş doyumu üzerinde en az etkili olan faktörlerden birisi olarak saptamıştır.[45]

2.3.2.4. Rol Çatışması

Rol belirsizliği, çalışanların yaptıkları işe dair işlevlerinin ve sorumlulukların kararsız/değişebilir olmasıyla ilgili bir durumdur.

Çalışanın işinde ne yapacağını bilememesi, olumsuz yönde etkilenmesine ve veriminin düşmesine neden olabilmektedir. Bunun yanında çalışanın farklı taleplerle karşı karşıya kalması güvensiz ve sıkıntılı bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. [46]

2.3.2.5. Yükselme Fırsatı (Terfi)

Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Terfi ve meslekte ilerleme her insan için, bir ihtiyaç olduğu kadar, aynı zamanda bir haktır. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir.

Yükselmenin anlamı çalışandan çalışana değişmektedir. Yükselme birisi için, psikolojik gelişme anlamına gelirken, bir diğeri için daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelir. [47]

Terfi olanaklarının iş doyumu üzerinde değişken etkileri vardır. Bunun sebebi yükselmenin birçok şekli oluşu ve her birinin algılanma düzeyinin de farklı oluşuyla ilgilidir. Örneğin, kıdemi geldiği için yükselenlerde de performansları sonucu

[44] Sevimli, , **a.g.e.**., s.55-64
[45] Weisman v.d., , **a.g.e.**
[46] Yeğin, , **a.g.e.**., s.34
[47] **A.e.,**s.34

yükselenlerde de iş doyumu seviyesi artacaktır. Ancak performansları sonucu terfi eden çalışanların iş doyumunun daha yüksek olması beklenmektedir.[48]

2.3.2.6.Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler

İş arkadaşlığı, iş doyumu için olmazsa olmazlardan birisidir. Yalnız çalışanlar, iletişim kuracak birisi bulamadıkları için sosyal yönden bir yalnızlığa itilerek işlerinden uzaklaşabilirler. Bu nedenle iletişim içine girmeyen çalışanların iş doyum düzeyleri azalarak işi terk etme eğilimleri artmaktadır. Ayrıca çalışma arkadaşlarının birbirine benzer tutum ve değerlere sahip olmaları iş doyumunu artıran diğer önemli bir etmendir.

2.3.2.7. Kararlara Katılma ve Otonomi

Bir çalışanın işin nasıl yapılacağına dair karar verme özgürlüğü (otonomi) ne kadar fazlaysa, çalışan işinden o kadar doyum almaktadır. Çalışanlar, kendi kararlarına saygı gösterilmesini istemektedir. Görevlerini yerine getirirlerken, çalışanların kararlarına da başvurulması çok etkili bir motivasyon aracıdır ve iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir.[49] Blegen otonomiyi iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi olarak tanımlamıştır. [50]

Yöneticiler karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlayarak, çalışanların kendilerine saygı duymalarını ve tanınma ihtiyacını karşılayabilir.[51] Kararlara katılım, son yıllarda yönetim bilimcilerinin en çok üzerinde durdukları konulardan biridir. Kararların alınmasında söz sahibi olmak, çalışanları daha fazla başarılı olmaya güdüleyen bir etkiye sahiptir. Kararlara katılabilme olanağı, çalışanların organizasyonun amaçlarını benimsemelerini ve amaçlar doğrultusunda çaba

[48] Topçu, **a.g.e.**., s.20
[49] Yeğin, , **a.g.e.**., s.36
[50]Mary A. Blegen (1993).Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables. (çevirimiçi), http://journals.lww.com/nursingresearchonline/Abstract/1993/01000, 04 Ocak 2010
[51] Omarov, **a.g.e.**., s.66

harcamalarını sağlar.[52] İş otonomisi ve eşit çalışma şartları sağlandığında çalışanların organizasyonel bağlılıklarının ve iş doyumlarının arttığı gözlemlenmiştir.[53]

2.3.2.8. Yöneticilerle ilişkiler

Yöneticilerle olan ilişkilerin çalışanların iş doyumu üzerindeki etkisi büyüktür. Yöneticilerin personel ilişkisini desteklemesi ve katkıda bulunması çalışanların iş doyumunu artırmaktadır.[54] Liderlerin davranışları ve liderlik tarzları emrindeki insanların iş doyumunu etkileyebilir.[55]

2.4. İŞ DOYUMUNUN SONUÇLARI

İş, insanın yaşamının önemli bir parçasıdır. Çalışanların işlerinden elde ettikleri doyumun, onların çalışma hayatlarıyla ilgili mutluluklarını, genel yaşamla ilgili her türlü tutum ve davranışlarını, diğer insanlarla olan ilişkilerini, kendi ruh ve fiziksel sağlıklarını olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilediği yapılan çalışmalar sonucunda ortaya konmuştur.

Çalışanın iş doyumunun kısa vadede üretimi direkt olarak etkilemesi nedeniyle iş doyumu kavramı, çalışan ve örgüt açısından oldukça önemlidir. Bireyin işe yönelik olumlu ve olumsuz eğilimleri örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir.[56]

Çalışanın işinden doyumu, performansın ve motivasyonunun yükselmesi, buna bağlı olarak verimlilik artışı ile sonuçlanırken, iş doyumsuzluğu motivasyon düşüklüğü, işe gelmeme, devamsızlık, geç gelme gibi olumsuz davranışlarla sonuçlanabilmektedir.

---

[52] Güleç, **a.g.e.**., s.30
[53] Mahmoud AL-Hussami, " A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education", (çevirimiçi), http://www.eurojournals.com/ejsr.htm, 12 Mart 2010
[54] Yeğin, **a.g.e.**, s.35
[55] Al-Hussami , **a.g.e.**
[56] Uçman, **a.g.e.**, s.62

2.4.1. İş Doyumu ve Motivasyon

Kurumda kişiler işlerini etkili ve verimli bir biçimde başarmak için motive olmalıdır. Motivasyon, çeşitli insan ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir süreçtir. Yöneticinin bu ihtiyaçları bilmesi, davranışları analiz edebilmesi ve bütün insanların benzer olmadıklarının bilincinde olması gerekir.[57]

Motivasyon ile iş doyumu iç içedir. Fakat her motive olan insanın işinden tatmin olduğu söylenemez. Örneğin, sosyo-ekonomik düzeyi düşük ülkelerde işsizlik yaygınsa, ücret kişi için motive edici bir faktör olabilir fakat çalışan kişi için iş tatmini sağlayamaz. İşini hakkıyla yapan, işinin gereğine ve niteliğine uygun üretim yapan kişinin de mutlaka iş tatmini aldığı söylenemez.[58]

Çalışanların motive edilmeleri ve dolayısıyla da iş doyumlarını artırmak amacıyla bazı araçlar belirlenmiştir. Bunlar; yönetime katılım, yetki ve sorumluluk devri, etkin iletişim, çalışma hayatının kalitesi, takdir ve ödüllendirme, eğitim ve gelişme olanakları olarak sıralanabilmektedir.

Çalışana çeşitli becerilerini kullanma olanağı sağlanmaması, görevin açık ve anlaşılır şekilde belirlenmemiş olması, yeteri kadar yetki ve sorumluluk verilmemesi, çalışanın gözünde işinin anlamlı olmaması çalışanın sorumluluk almamasına neden olabilmektedir. Bu durumda da çalışan motive olmamakta, işin kalitesi ve iş tatmini düşmekte, işe bağlılık azalarak, işe devamsızlık ve ayrılmalara neden olmaktadır.[59]

2.4.2. İş Doyumu ve Performans

Çalışanların yüksek morale sahip olmaları onların verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Kişi işinden tatmin olursa, işine karşı olumlu bir tutum sergilemekte, bu gelişmeye bağlı olarak işini başarma arzusu yükselmektedir. Sözü edilen arzu işveren tarafından yönlendirilirse sonuç verim artışı olmaktadır.

---

[57] Polat, **a.g.e.**, s.27
[58] Uçman, **a.g.e.**, s.64
[59] Yeğin, , **a.g.e.**.,s.41

Performans ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğu, yüksek performansın, yüksek iş doyumuna neden olduğu, kişi yüksek performans gösterdikçe daha fazla ödüllendirileceğinden, daha fazla doyum sağlayacağına ilişkin araştırma kanıtlarının yanı sıra, yüksek iş doyumunun da, daha yüksek performansa neden olduğu söylenebilir.

İş doyumuyla performans arasındaki ilişkiye yönelik iki çelişen açıklama mevcuttur. Birincisi; iş doyumu performansın artmasına neden olabilmektedir. İşlerini seven insanlar daha çok çalıştıkları için, bu nedenle performansları daha yüksek olmaktadır. İkincisi; performans iş doyumunun artmasına neden olabilmektedir. İşlerini iyi yapan insanlar muhtemelen bu performanstan yarar sağlamakta ve bu yarar iş doyumunu arttırabilmektedir. İyi performans sergileyen kişi daha fazla ödül ve onaylanma alabilir ve bu durum da iş doyumunu arttırabilmektedir.

Performans ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi doğru biçimde kurabilmek için performansı etkileyebilecek tüm şartları göz önüne almak, ayrıca performans ölçüm ve değerlendirmelerinin objektif ölçütlere göre yapıldığından ve herhangi bir hata olasılığının bulunmadığından emin olmak gerekir. Performans değerlemelerinin adil olarak yapıldığına dair inancın tam olmaması ve değerlendirme sonuçlarının kararlarda adil biçimde kullanılmadığı, ücret, terfi ve ödüllendirmelerde adaletsiz davranıldığı hakkındaki düşünceler, çalışanlarda iş doyumsuzluğuna ve motivasyonunun düşmesine neden olabilecektir.[60]

2.5. İŞ DOYUMSUZLUĞU VE SONUÇLARI

İş doyumsuzluğu, çalışanın yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusunu elde etmemesi, işine karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve işten kaçma duygusu olarak açıklanmaktadır. Araştırmalar sonucunda, çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamaları

[60] Arzu Şengül, "İş Doyumu ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", **Doktora Tezi,** Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa, 2008,s.44

sonucunda çalıştıkları örgüte karşı tepkili davrandıkları tespit edilmiştir. Bu davranışlardan biri çalışanlar tarafından işten ayrılma, devamsızlık, geç gelme, erken çıkma gibi davranışlar ile gösterilen işten kaçınma davranışıdır. Ayrıca iş doyumsuzluğu beraberinde yetersiz hizmet ve üretim, grev, bilinçli zarar verme gibi olumsuz durumları da getirecektir.

Ning v.d.'nin çalışmasında iş doyumsuzluğunun nedenleri çok fazla sorumluluk, yetersiz otorite, kararlara katılımın sınırlı olması, yetersiz terfi imkanları ve takım çalışmasının olmaması olarak bulunmuştur.[61]

2.5.1. Devamsızlık- İşe Geç Gelme

Devamsızlık kavramı, kısaca çalışanın çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir. Devamsızlık da işgücü devri gibi işletmede üretimi ve verimliliği olumsuz yönde etkilemekte ve kurum için yüksek maliyete yol açmaktadır. Yöneticileri çalışanları ile yüz yüze görüşerek devamsızlıklarının altında yatan nedenleri öğrenmesi ve buna yönelik önlemler alması oldukça önemlidir.

Çalışanların iş tatmini düştüğü zaman devamsızlık görülebilmektedir. İşe devamsızlık, özellikle finansal kayıplar ve örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkileri nedeni ile oldukça önemli bir kavramdır. Çalışanın örgütsel üyeliğinin sona erdirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda tepkisini ortaya koyabilmesini sağlayan alternatif bir davranış olarak kabul edilmektedir.

2.5.2. İşgücü Devri

İşgücü devri, bir işletmedeki çalışanların iş doyumlarının ve işletmeye bağlılığının en iyi göstergesi olmakta ve çalışanın örgütsel üyeliğini kendi isteği ya da işyerinin isteği ile sonlandırıp, işinden ayrılması olarak tanımlanmaktadır.

[61] Ning v.d., , **a.g.e.**

Yapılan araştırmalar, iş tatmini ile işgücü devri arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığını göstermektedir. İş tatmini yükseldiği zaman işgücü devri düşmektedir. Bu ilişki, özellikle alternatif iş imkanlarının var olduğu durumlarda daha etkili olmakta, iş doyumu düşükse, çalışanların işi terk etme olasılığı yükselmektedir.[62]

Kişinin eğitimi, becerileri, sahip olduğu deneyimler ve bunlara verdiği önem derecesi, işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde düşecek, işsizliğin düşük olduğu dönemlerde ise yükselecek, yani işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde kişi, en azından bir iş sahibi olduğu için, yaptığı işten daha fazla doyum sağlayacak veya sağlamaya çalışacaktır. Çalışanın yaşının genç olması, kıdeminin düşük olması ve iş güvenliğinin az veya hiç olmaması işgücü devrini hızlandırıcı etki yapmaktadır.

Shader v.d.'i, iş gücü devrini etkileyen faktörleri; iş doyumu, hafta sonu ve fazla mesai, iş stresi ve ekip ilişkileri olarak tanımlamıştır. Organizasyon bağlılığı düşük olan çalışanların iş doyumunun düşük olduğun, dolayısı ile iş stresi ve işten ayrılma eğiliminin yüksek olduğunu saptamıştır.[63]

Sağlık kurumlarında personel devir oranındaki artış, çalışanların moralini olumsuz etkilemekte ve hasta bakım kalitesini düşürmektedir. İş doyumunun artırılması ise, işgücü devir oranında düşmeye, hasta bakım kalitesinde artışa, sağlık çalışanlarında daha az fiziksel ve ruhsal hasar ve organizasyon çıktılarında iyileşmeye neden olacaktır. Shields ve Ward (2001) iş doyumu ile işten ayrılma düşüncesi arasında negatif ilişki saptamıştır.[64]

2.5.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik, kişinin aşırı çalışma sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez bir hale gelmesi ve duygusal olarak kendisini tükenmiş hissetmesidir. Maslach ve

[62] Yeğin, **a.g.e.**, s.43
[63] Shader K. v.d. (2001),"Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center",(çevirimiçi) http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11324334, 11 Kasım 2009
[64] Shields A., Ward M. , **a.g.e.**

Jackson'a (1981) göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı duygusu olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmaktadır.[65]

Tükenmişlik kavramı ilk kez hizmet sektörü çalışanlarında, gerçek dışı ve aşırı taleplerden dolayı fiziksel- ruhsal bitkinlik ve hayal kırıklığını tanımlamak için kullanılmıştır. Araştırmalar sonucunda tükenmişliğin örgüte muhtemel etkileri, işgücü devrinde ve devamsızlıklarda artma; işe ilgide, örgüte bağlılıkta ve iş doyumunda azalmadır. Bunlardan başka tükenmişlik; fiziksel bitkinlik, uykusuzluk, depresyon, korku ve endişe, baş ağrısı, sırt ağrısı, mide ve bağırsak problemleri gibi fiziksel ve ruhsal sorunlara sebep olmaktadır. Çok sayıdaki araştırma, çalışanlarda yüksek düzeydeki tükenmişliğin iş doyumunda düşmeye neden olduğuna işaret etmektedir.[66]

Araştırmanın ikinci bölümünde iş doyumu kavramı, iş doyumu ile ilgili kuramlar, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumu ve iş doyumsuzluğunun sonuçları ele alınmıştır. Araştırmanın sonraki aşamasında konu ile ilgili yapılan kaynak taraması sonucunda elde edilen çalışma sonuçları doğrultusunda hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu kavramı ilişkisi ele alınacaktır.

İşgücü devri, bir işletmedeki çalışanların iş doyumlarının ve işletmeye bağlılığının en iyi göstergesi olmakta ve çalışanın örgütsel üyeliğini kendi isteği doğrultusunda sona erdirip, işinden ayrılması olarak tanımlanmaktadır.

Yapılan araştırmalar, iş tatmini ile işgücü devri arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığını göstermektedir. İş tatmini yükseldiği zaman işgücü devri düşmektedir. Bu ilişki, özellikle alternatif iş imkanlarının var olduğu durumlarda daha etkili olmakta, iş doyumu düşükse, çalışanların işi terk etme olasılığı yükselmektedir.[67]

[65] Şengül, , **a.g.e.**,s.66
[66] Polat, **a.g.e.**, s.45
[67] Yeğin, **a.g.e.**, s.43

Kişinin eğitimi, becerileri, sahip olduğu deneyimler ve bunlara verdiği önem derecesi, işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde düşecek, işsizliğin düşük olduğu dönemlerde ise yükselecek, yani işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde kişi, en azından bir iş sahibi olduğu için, yaptığı işten daha fazla doyum sağlayacak veya sağlamaya çalışacaktır. Çalışanın yaşının genç olması, kıdeminin düşük olması ve iş güvenliğinin az veya hiç olmaması işgücü devrini hızlandırıcı etki yapmaktadır.

Shader v.d. iş gücü devrini etkileyen faktörleri; iş doyumu, hafta sonu ve fazla mesai, iş stresi ve ekip ilişkileri olarak tanımlamıştır. Organizasyon bağlılığı düşük olan çalışanların iş doyumunun düşük olduğu, dolayısı ile iş stresi ve işten ayrılma eğiliminin yüksek olduğunu saptamıştır.[68]

Yüksek personel devir hızı çalışanların moralini olumsuz yönde etkilemekte ve hasta bakım kalitesini düşürmektedir. İş doyumunun artırılması, işgücü devrinde azalma, hasta bakım kalitesinde artış, sağlık çalışanlarında daha az fiziksel ve ruhsal hasar ve organizasyon çıktılarında iyileşmeye neden olacaktır. Shields ve Ward çalışmasında, iş doyumu ile işten ayrılma düşüncesi arasında negatif ilişki saptamıştır.[69]

Araştırmanın ikinci bölümünde ilk aşamada iş doyumu kavramı, iş doyumu ile ilgili kuramlar, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumu ve iş doyumsuzluğunun sonuçları ele alınmıştır. İkinci aşamada konu ile ilgili yapılan kaynak taraması sonucunda elde edilen çalışma sonuçları doğrultusunda hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu kavramı ilişkisi ele alınacaktır.

[68]Shader K. v.d. (2001), **a.g.e.**
[69] Shields A., Ward M., **a.g.e.**, s.678

2.6. ÖZ-YETERLİLİK İNANCI VE İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.6.1. Sağlık Personelinin Öz-Yeterlilik İnancı ve İş Doyumu İle İlgili Çalışmalar

Hastaneler, sağlık bakım sisteminin en önemli alt sistemlerinden olup, karmaşık ve yönetimi en güç örgütler arasında sayılmaktadır. Hemşireler, pek çok profesyonelin istihdam edildiği emek yoğun örgütlerden olan hastanelerin en büyük personel grubunu oluşturmaktadır. Her iş alanı için geçerli olan öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu kavramı, insanı konu alması ve daha fazla dikkat gerektirmesi nedeniyle sağlık alanında daha çok önem kazanmaktadır

Öz-yeterlilik inancı son 30 yıldır sıklıkla çalışılan bir kavram olup, ilk olarak psikolog Albert Bandura tarafından ele alınmıştır. Bandura, Gist ve Mitchell öz-yeterliği, bireyin herhangi bir şeyi başarıyla yapabileceğine dair inancı olarak tanımlamıştır. Guzzo v.d. yaptıkları çalışmada ise grup yeterliliği kavramını ele almışlardır. Grup yeterliliği öz-yeterlilik inancı ile uyumlu olarak üyelerin ait oldukları grupların yeterliliğine ve toplam yetenekleri ile planlanmış bir işi başarabileceklerine yönelik algıları olarak tanımlanmıştır. Birçok iş grubunun inanç yapıları vardır ve grubun total yeterliliğine dair bu düşünceler iş ortamında bireylerin deneyimleri ve işteki reaksiyonları üzerinde önemli etkiye sahiptir.[70]

Hemşirelik mesleği farklı meslek grupları ile ekip çalışmasını gerektirdiği için çalışanların grup yeterliliği ve öz-yeterlilik inancı oldukça önemlidir. Çalışanları güçlendirmek ve katılımlarını artırmak için işyerleri son yıllarda sıklıkla takım çalışmasına odaklanmakta ve çalışma grupları oluşturmaktadırlar. Bazı meslekler bireylerin bağımsız çalışmasına izin verirken hemşirelik mesleğinde grup üyeleri daha uyumlu ve senkronize çalışmak durumundadır.

---

[70] Kelly L. Zellars v.d., "Beyond Self-Efficacy: Interactive Effects Of Role Conflict And Perceived Collective Efficacy" (çevirimiçi), http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/81139894.html, 03 Aralık 2009

Hemşireler sağlık hizmetlerinin verimli sunulması konusunda hem bir vatandaş, hem de bir profesyonel olarak önemli bir yere sahiptirler. Hemşirelik mesleğinde verimlilik daha çok bu mesleği yönetenlerin ve bu mesleği uygulayanların eğitim ve hizmet standartları, bu hizmetten beklenen kalite ve bu hizmeti sunan kurumların insana verdikleri değer ile ilgilidir.[71]

Bilgi öz-yeterliliğin temel unsurudur. Hemşirelerin hastalara daha kaliteli bakım verebilmeleri için kariyerlerinin başında verilen eğitim programları ile bilgi ve yeterliliklerinin geliştirilmesi oldukça önemlidir. Taiwan'da hemşirelere verilen ağrı eğitim programının etkinliğini ölçmek, öğrencilerin eğitim öncesi ve sonrası ağrı yönetiminde öz-yeterlilik inançlarını belirlemek için yapılan bir çalışmada eğitim sonrası hemşirelerin ağrı yönetiminde öz-yeterlilik inançlarının arttığı saptanmıştır.[72]

Yeni işe başlayan hemşirelerin profesyonel hayata geçiş sürecinde mesleğe adapte olabilmeleri için verilen oryantasyon eğitimi güçlü bir öz-yeterlilik algısı geliştirmelerinde oldukça etkili olabilmektedir. Yeni işe başlayan bazı hemşirelerin mesleğe ilişkin gerçekçi olmayan beklentileri, okulda aldıkları eğitimi her zaman çalışma alanlarında kullanma fırsatlarının olmaması bazen hayal kırıklığına neden olabilmektedir. O'Donnell'ın işe yeni başlayan hemşirelerde oryantasyon eğitiminin öz-yeterlilik üzerine etkisini belirlemek için yaptığı çalışmada, hemşirelerin öz-yeterlilik inancının zamanla ve oryantasyon sürecinden sonra arttığı saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin yaş, cinsiyet, ırk, eğitim düzeyi ve iş deneyimi gibi demografik özellikleri ile öz-yeterlilik inancı arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada öz-yeterlilik inancı, hemşirelerin işlerini yaparken duydukları özgüven ve karşılaştıkları güçlükler karşısında gösterdikleri dayanıklılık ile ilgili bulunmuştur.[73]

---

[71] Sergek, Sertbaş, **a.g.e.**, s.43

[72] Li-Chi Chiang v.d., "Student Nurses' Knowledge, Attitudes, and Self-Efficacy of Children's Pain Management: Evaluation of an Education Program in Taiwan", (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16824988, 21 Şubat 2010

[73] Sandra M. O'Donnell, "The Effect Of Acute Care Orientation Coaching On Perceived Self-Efficacy Among New Graduate Nurses", (çevirimiçi), http://libres.uncg.edu/ir/uncw/f/odonnells2006-1.pdf, 11 Şubat 2010

Bir üniversite hastanesinin psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin farkındalığını artırmaya yönelik gerçekleştirilen eğitim programı sonrasında, hemşirelerin öz-yeterlilik algılarının eğitim programı öncesine göre artış gösterdiği saptanmıştır.[74]

Tüm bu çalışma sonuçları, eğitim programlarının, çalışanların bireysel ve profesyonel potansiyellerini yükseltmek ve öz-yeterlilik inançlarını geliştirmek için iyi yöntemler olduğunu göstermektedir.

Yurt içinde hemşirelerin öz-yeterlilik inancına yönelik yapılan çalışmaların sınırlı olması nedeniyle hemşirelerin öz-yeterlilik düzeylerine dair genellenebilir sonuçlar bulunmamaktadır. Ege v.d.'in sağlık ocaklarında çalışan sağlık personelinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve öz-yeterlik inancını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının öz-yeterlilik düzeyi (X =87.69±11.09) orta seviyede bulunmuş ve sağlıklı yaşam biçimi davranışları ile öz-yeterlilik inancı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada hemşirelerin öz-yeterlilik inancının diğer meslek gruplarından daha düşük olduğu saptanmıştır.[75] Sergek ve Sertbaş'ın SSK hastanesinde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmasında hemşirelerin öz-yeterlilik inancının (93.78±10.51) yüksek olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin yaşları, eğitim düzeyleri, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları ve mesleki deneyimleri ile öz-yeterlilik inancı arasında ise anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir.[76] Akgün'ün birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan sağlık personeli ile yaptığı çalışmada diş hekimliği fakültesi, veterinerlik, işletme, tarih, iktisat, kamu, haberleşme gibi diğer okullardan mezun olan hastane personelinin öz-yeterlilik inancının hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.[77] Yine Busch v.d.'in Norveç'te işletme, hemşirelik, mühendislik ve eğitim alanında çalışan bireylerde performans göstergelerindeki farklılıkları belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, performans göstergeleri olarak iş doyumu,

[74] Olcay Çam, Esra Engin, "Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde farkındalık eğitiminin bireysel performans standartlarına etkisi", **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, C:7, No:2, 2006, s.82-91
[75] Emel Ege v.d., "Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyinin İncelenmesi", **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi**, C:14, No:2, 2003, s. 83-92.
[76] Sergek ve Sertbaş, **a.g.e.**, s.44
[77] Akgül, **a.g.e.**, s.103

öz-yeterlilik, organizasyonel bağlılık ele alınmıştır. Tüm bu değişkenler hemşireler, mühendisler ve eğitimciler arasında farklılık göstermekle birlikte en düşük öz-yeterlilik inancının hemşirelerde olduğu saptanmıştır. [78]

Uluslararası düzeyde öz-yeterlilik kavramı ile ilgili yapılan önemli çalışmalardan birisi de Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer'in 2005 yılında yaptığı çalışmadır. Çalışmada amaç katılımcıların öz-yeterlilik inançları ile kişilikleri, iyi hissetmeleri, stres değerlendirmeleri ve sosyal ilişkileri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Geniş katılımlı bir anketi içeren çalışmaya beş farklı ülkeden 8796 katılımcı iştirak etmiştir. Katılımcılar, Kosta Rika'dan 1865, Almanya'dan 5106, Polonyadan 660, ABD'den 539 ve Türkiye'den 626 kişidir. Polonya, ABD ve Türkiye'den katılanlar üniversite öğrencisidir. Çalışma sonunda öz- yeterlilik algılamasıyla en yüksek pozitif ilişki gösteren özellikler; iyimserlik, kendini düzenleyebilme, kendine saygı olmuştur. En güçlü negatif ilişki ise çöküntü (depression) ve kaygı (anxiety) özellikleriyle bulunmuştur. Ayrıca eğitim seviyesi ile öz-yeterlilik inancı arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Birbirinden oldukça farklı kültürlere sahip ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarının ülkelere göre farklılık göstermemesi, algılanan öz-yeterliliğin psikolojik etkilerinin, kültürden bağımsız ve evrensel olduğunu göstermektedir. Ayrıca öz-yeterlilik inancı ile yaşam doyumu, iş doyumu, okul başarısı arasında pozitif korelasyon saptanmıştır. [79]

Araştırmalar öz-yeterlilik inancı ile bireylerin algıladıkları stres arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Zengin çalışmasında, sağlık yüksekokulu öğrencilerinde öz–yeterlilik inancı ve klinik uygulamada algılanan stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğrencilerin öz-yeterlilik inançlarının (89.29±11.20) orta düzeyde olduğu ve öğrencilerin öz-yeterlilik inancı ile

[78]Tor Busch, Lars Fallan, Arve Pettersen, "Diciplinary Differences in Job Satisfaction, Self Efficacy, Goal Commitment, And Organizational Commitment Among Faculty Employees In Norwegian Collages", (çevirimiçi), http://www.toh.hist.no/~tor/forskning/faculty.pdf, 20 Ocak 2010

[79]Aleksandra Luszczynska, Benicio Gutie'rrez-Don˜a, Ralf Schwarzer, "General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries", (çevirimiçi), http://userpage.fu-berlin.de/~health/materials/lu_2005_self.pdf,
13 Nisan 2010

algıladıkları stres arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.[80] Welsh, hemşirelerde mesleki stres ve öz-yeterlilik inancı üzerine yaptığı çalışmasında mesleki stres ile öz-yeterlilik inancı arasında negatif yönde korelasyon saptamıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelerin mesleki deneyimi arttıkça öz-yeterlilik inançlarının arttığı, mesleki streslerinin ise azaldığı saptanmıştır. Bu çalışmada hemşirelerin stres faktörleri uzun çalışma saatleri, fazla mesai, hafta sonu çalışmaları, gece nöbetleri ve olumsuz hastane ortamı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca artan iş yükü, azalan sosyal destek, diğer ekip üyeleri ile işbirliğinin yetersizliği ve olumsuz liderlik yaklaşımı gibi çevresel ve sosyal faktörler artan stres ile ilişkilendirilmiştir.[81]

Araştırmalar yüksek öz-yeterlilik inancının yüksek öz-güven ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bireylerin özgüvenlerinin artırılabilmesi için öz-yeterliliği artıracak stratejiler üzerinde durulması önerilmektedir. Turan ve Yetkin'in bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancını belirlemek için yaptığı çalışmada, literatürden farklı olarak hemşirelerin öz-güveni ile öz-yeterlilik inancı ile arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır. Ayrıca bu çalışmada mesleğini severek yapan hemşirelerin öz-yeterlilik inancının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.[82]

Son yıllarda hasta merkezli yaklaşımla hastalarla iletişim kurulmasının gerekliliğine inanılmaktadır. Empati ile kurulan iletişimin hastaların hastalığa yönelik şikayetlerinin azalması, anksiyete ve psikolojik streslerinin azalması gibi olumlu sağlık çıktıları üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir. Bu aşamada sağlık çalışanlarının hastaların sağlıklarına yönelik bilgilendirilmesi ve bu konudaki potansiyellerinin artırılması yönünde hastalara rehberlik etmeleri oldukça önemlidir. Rehberlik yaklaşımı son yıllarda özellikle hemşirelik mesleği için profesyonel

---

[80] Neriman Zengin, "Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Öz-Etkililik-Yeterlilik Algısı ve Klinik Uygulamada Yaşanılan Stresle İlişkisinin İncelenmesi", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C:10, No:1, 2007, s. 49

[81] Darlene Molton Welsh, "Occupational stress, self-efficacy and symptom relationships among medical-surgical hospital nurses", (Çevirimiçi),http://gradworks.umi.com/32/59/3259209.html, 11 Nisan 2010

[82] Gökçe Sibel Turan, Ayşen Yetkin, "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri ve İlişkili Faktörler", 3.Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi Bildiri Özet Kitabı s.190

gelişimin tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir. Klinik hemşireleri ve yönetici hemşirelerle yapılan çalışmalarda rehberlik eğitimlerinin motivasyon ve öz-yeterlilik inancını artırdığı tespit edilmiştir. Hemşirelerin iletişimdeki öz-yeterliliklerinin kuvvetlendirilmesinin önemi literatür tarafından desteklenmektedir. Hastalarla yargılamadan ve empati ile iletişim kurulduğunda hastalar kendilerini daha güvenli ve konforlu hissetmektedir. Ammentorp ve Kofeod'un, yenidoğan servisinde çalışan hemşirelerle yaptığı çalışmasında, hemşirelerin hasta yakınlarının beklentilerini ve duygularını daha iyi anlayabilmeleri, onları empatik olarak dinleyebilmeleri ve destek olabilmeleri için çeşitli eğitimler verilmiştir. Hemşirelerin öz-yeterlilik inancının eğitim sonrasında anlamlı düzeyde artış gösterdiği tespit edilmiştir. İletişim yeteneklerini geliştirmeye yönelik verilen eğitimlerle hemşirelerin hasta yakınlarının ihtiyaçlarını karşılamada yeterliliklerinin artırılabildiği saptanmıştır.[83]

Öz-yeterlilik inancı ile ilgili diğer bir kavram ise kültür öz-yeterliliğidir. Kültür öz-yeterliliği kavramı ilk kez 1978 yılında Leininger tarafından ele alınmıştır. Leininger, hasta bakımında hastalığa ve iyileşme sürecine uyumu desteklemek için gerekli hemşirelik anlayışındaki en büyük eksikliği hemşirelerin kültür farklılıkları ve bakıma yönelik bilgilerinin yetersizliği olarak tanımlamıştır.[84] Kültür öz-yeterliliği hemşirelerin farklı etnik köken ve ırktan gelen insanların inançlarını, kıyafetlerini, gelenek ve değerlerini anlayabilmesi esasına dayanmaktadır. Amerika'da yapılan çalışmalarda genel olarak hemşirelerin farklı kültürden gelen hastalara hizmet verirken kendilerine yeterince güvenmedikleri ve farklı kültürlere yönelik yeterli bilgiye sahip olmadıkları saptanmıştır. Ayrıca yeterli kültür öz-yeterliliğine sahip hemşirelerin, farklı kültüre sahip azınlık hastalar ile daha rahat çalışabildiği saptanmıştır.[85] Medicine Enstitüsü 2002 yılında Amerika'daki azınlıkların aldıkları sağlık hizmetlerinin kalitesindeki farklılıkların nedenlerine yönelik yaptığı

[83] Jette Ammentorp, Poul-Erik Kofoed, "Coach training can improve the self-efficacy of neonatal nurses. A pilot study", 2009,(çevirimiçi),
http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0738399109004145,21 Mart 2010
[84]Kathleen Sitzman, Lisa Wright Eichelberger, "Understanding The Work Of Nurse Theorists: A Creative Beginning", Jones Bartlett Learning | 2010-02-25 | ISBN: 0763778168, s.93-94
[85]Lihua Liu, Chia-Ling Mao, Lou Ellen A. Barnes-Willis, "Cultural Self-Efficacy Of Graduating Baccalaureate Nursing Students In A State", (çevirimiçi),
http://www.britannica.com/bps/additionalcontent/18/34866720, 11Eylül 2010

çalışmada, azınlıkların kanser, kalp ve şeker hastalıkları gibi rutin sağlık kontrolü gerektiren durumlarda bile beyaz bireyler kadar sağlık hizmetlerinden faydalanmadıkları saptamıştır. Bu farklılıkların nedenleri incelendiğinde sağlık çalışanlarının azınlık bireylere yeterince bilgi vermemesi neticesinde bu bireylerin sağlık çalışanlarına ve kurumlara yeterince güvenemediği ve hizmet almayı reddettiği görülmüştür. Hizmet faklıklılarındaki diğer önemli nedenler ise, dil ve kültür farklılıkları olarak saptanmıştır. Ayrıca çalışanların azınlıklara yönelik önyargıları ve azınlıkların inançlarına ve sağlık sorunlarına yönelik kalıplaşmış düşünceleri diğer önemli nedenlerdir. Çalışma sonucunda; sağlık çalışanlarının kültür öz-yeterliliklerinin artırılması için sağlık çalışanlarına farklı kültürlere yönelik eğitimler verilmesi ve çalışanların kültürel ve sosyal faktörlerin sağlık çıktıları üzerindeki etkilerine yönelik farkındalıklarının artırılmasını öneriyor[86]

Hagman'ın Meksika'da çeşitli etnik kökende hastaların tedavi edildiği hastanelerde çalışan hemşirelerin kültür öz-yeterliliklerinin ölçülmesi için yaptığı çalışmada, farklı etnik ve dinsel inançlara sahip hastalara hizmet veren hemşirelerde bu hastalara bakım verirken kendilerine duydukları güveni tanımlamaları istenmiştir. Araştırma sonucunda ileri yaştaki, mesleki deneyimi fazla olan kırsal kökenli hemşirelerin farklı etnik kökenden hastalara bakım verirken kendilerine daha çok güvendikleri saptanmıştır. Ayrıca yaş, ırk, etnik köken, çocuk sayısı, doğum yeri, ücret ve mesleki deneyim ile hemşirelerin kendine duydukları güven arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunda şehir kökenli hemşirelerin öz-yeterlilik inancı daha yüksek bulunurken daha çok işi bırakma eğiliminde oldukları saptanmıştır. Ayrıca düşük kültür öz-yeterliliğinin düşük iş doyumu ile ilişkili olduğu saptanmış olup kırsal kökenli hemşirelerin iş doyumu şehir kökenli hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur.[87] Farklı etnik kökenden insanların yoğun olarak yaşadığı ülkemizde geleceğin iş gücünü oluşturan öğrenci hemşirelerin mesleğe başlamadan

[86] Instıtute Of Medicine, "Unequal Treatment: What Healthcare Providers Need To Know About Racial and Ethnic Disparities In Healthcareé, Mart 2002, (çevirimiçi) http://www.nap.edu/html/unequal_treatment/reportbrief.pdf, 12 Eylül 2010

[87]Deana L. Molinari and Maria Monserud, "Rural Nurse Cultural Self-Efficacy and Job Satisfaction", (çevirimçi), http://tcn.sagepub.com/cgi/content/abstract/20/2/211, 15 Kasım 2009

farklı kültürlere hizmet verebilmeleri için eğitim sürecinde kültür öz-yeterliliklerinin artırılması oldukça önemlidir.

Hemşirelerde liderlik yaklaşımı ve öz-yeterlilik inancı üzerine yapılan çalışmalarda güçlü liderlik algısı taşıyan hemşire gruplarında öz-yeterlilik inancının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.[88] Blastorah çalışmasında, hemşirelik mesleğinde deneyimli yöneticilerin işe yeni başlayan hemşirelere yönelik rehberlik uygulamalarının hemşirelerin etkin liderlik davranışları sergilemelerinde ve öz-yeterlilik inancı üzerinde olumlu etkileri olduğunu saptamıştır. Araştırma sonucunda rehberlik eğitimleri ve uygulamalarının hemşirelerin kendine duyduğu güvenin artmasına neden olduğu ve hemşirelerin öz güvenlerindeki bu artışın liderlik rollerini başarıyla yerine getirmelerinde kritik rol oynadığı saptanmıştır.[89]

Öz-yeterlilik inancı hemşirelerin mesleğini uygularken bağımsız kararlar alabilmesinde ve mesleğinin gerektirdiği girişimsel işlemleri başarıyla gerçekleştirebilmesinde etkili olabilmektedir. Smith v.d. hemşirelik mesleğinde otonomi ve öz-yeterlilik inancı üzerine yaptığı çalışmada, mesleki deneyim ile öz-yeterlilik inancı ve hemşirelerin otonomi düzeyleri arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, genel olarak ileri yaştaki, yeterli mesleki deneyimi olan hemşirelerin hastalara port iğnesi takmak gibi steril çalışmayı gerektiren girişimsel uygulamalarda algıladıkları öz-yeterlilik inancının daha yüksek olduğu ve daha özerk davrandığı belirlenmiştir.[90]

Bireylerin öz-yeterlilik inancı mesleki algılarını etkileyebilmektedir. Kore'de hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile mesleki benlik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışmada hemşirelerin mesleki benlik algıları ve öz-yeterlilik inancının; hemşirelerin yaşı, çalıştıkları birim, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve

[88] Manojlovich Milisa, "Promoting nurses' Self-efficacy: A leadership strategy to improve practice", (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15891491, 10 Kasım 2009

[89] Margaret Blastorah, "The Effect Of Mentoring On Leadership Self-Efficacy In Nurses", (çevirimiçi), https://tspace.library.utoronto.ca/.../Blastorah_Margaret_M%20200906_PhD_thesis.pdf, 12 Ocak 2010

[90] Judy Smith v.d., "Autonomy and Self-Efficacy as Predictors of Nurses' Behavioral Intention to Disinfect Needleless Intravenous Systems",
(çevirimiç), http://www.nursinglibrary.org/Portal/main.aspx?pageid=4024&pid=23173,12Aralık 2009

mesleki deneyimleri gibi demografik özellikleri ile anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır.[91]

Yüksek öz-yeterlilik inancına sahip bireyler başarısızlıklar ve benzeri olumsuzluklar karşısında daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Bandura, yüksek öz-yeterlilik inancına sahip bireylerin hedeflerine yönelik olumlu senaryolar oluşturduğunu, birçok alanda başarılı olduklarını ve olumsuzluklar karşısında daha az olumsuz duygulanım sergilediklerini savunmuştur. VanYperen (1998) doğumevinde çalışan hemşirelerin algıladıkları tükenmişlik düzeyi ve çalışan-işveren ilişkilerinde adalet algılarının öz-yeterlilik inançlarından etkilenip etkilenmediğini belirlemek için yaptığı çalışmada yetersiz öz-yeterlilik inancı sergileyen hemşirelerin adil muamele gördüklerine inanmadıklarını ve tükenmişlik yaşamaya daha fazla eğilimli oldukları saptanmıştır.[92]

2.6.2. Hasta Bireylerin Öz-Yeterlilik İnancı İle İlgili Çalışmalar

Hemşirelikte öz-yeterlilik inancının önemli olduğu alanlar, birçok çalışama sonucunda hemşire-hasta ilişkisi, hastalıkların önlenmesi, sağlığın geliştirilmesi, rehabilitasyon ve profesyonel bakım hizmetleri olarak tanımlanmıştır.[93]

Sosyal bilişsel kuram'ın önemli bir bileşeni olan öz-yeterlilik inancı hastalığa uyumu etkilemesiyle önemi giderek artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Güçlü öz-etkililik inancının kanserden korunma, sigarayı bırakma ve kendi kendine meme muayenesi gibi sağlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Öz-yeterlilik algısında artışın tedaviye uyumu arttırdığı, öz-bakım davranışlarını

[91] Jang HJ, Yang SO, Lee MO, "Professional Self-Concept and Self-Efficacy according to the Need for Advanced Practice Nurse among Korean Nurses", (çevirimiçi), http://www.koreamed.org/SearchBasic.php?RID=0091JKAFN%2F2007.14.1.110&Dt=1, 27Ekim 2009

[92] Nico W. VanYperen, "Informational Support, Equity and Burnout: The Moderating Effect of Self-Efficacy",(çevirimiçi),http://www.rug.nl/psy/organisatie/vakgroepen/seno/.../14%20JOOP%201998.pdf, 13 Ekim 2009

[93] Sandra M. O'Donnell, **a.g.e.**

geliştirdiği, psikolojik ve fiziksel semptomları azalttığı bildirilmiştir.[94] Hemşireler değiştirilebilir ve etkilenebilir özelliği olan öz-yeterlilik inancının geliştirilmesi yönünde girişimlerde bulunurken, duruma özel davranış değişimi için bireyin kendi başarısına ilişkin algısını güçlendirmeye çalışmalıdır.[95]

Hemşirenin temel işlevi, sağlıklı ya da hasta bireye yardım etmektir. Bu yardım, sağlam bireyin sağlığını sürdürmesi, hasta bireyin ise sağlığına kavuşması için gerekli olan bilgi, istek ve güce kavuşmasına yönelik etkinlikleri içerir. Tüm bunlar yapılırken amaç bireyin kendi kendine yeterli olmasını en kısa zamanda sağlamaktır. Bu aşamada hemşireler de, hastaların bireysel tedavi ve bakımları üzerinde söz sahibi olduklarını hissettirmeli bu yöndeki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesini desteklemelidir.[96] Artritli hastalarla yapılan çalışmalarda sağlık çalışanları tarafından hastalara verilen planlı eğitimlerin, hastaların öz-yeterlilik algılarını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.[97] Öz-yeterlilik kavramı kronik hastalıkları olan bireylerin davranış değişikliği yönünde desteklenmelerine katkı sağladığından bireylerin öz-yeterlilik inancının artırılması ve hastalığa uyumlarının sağlanması sağlık çalışanları tarafından sunulan bakımın bir parçası olmalıdır.

Öz-yeterlilik inancı ile hastalık yönetim becerilerinin birbirleriyle ilişkili olduğunu ve sağlık profesyonellerine bakım ve tedavinin planlanmasında yol gösterdiğini bildiren çalışmalar bulunmaktadır. Öz-yeterlilik kavramı, kronik hastalıklarla baş etme durumunda olan bireylerin davranış değişiklikleri yapma yönünde desteklenmelerine ve öz-bakımlarının geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Öz-yeterlilik inancı gerekli davranış değişiklikleri yapılarak istenen hedeflere ulaşabilmenin anahtarı olarak da gösterilmektedir. Örneğin diyabetli hastaların

---

[94] Semiha Akın, "Meme Kanserli Hastaların Yaşam Kaliteleri ve Öz-Etkililiklerinin Değerlendirilmesi", **Doktora Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,2007,s.41

[95] Seçil Aksayan, Sebahat Gözüm, "Olumlu Sağlık Davranışlarının Başlatılması ve Sürdürülmesinde Öz-Etkililik Algısının Önemi", **Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C:2, No:1, 1998, s.39

[96] Özgül Erol, "İnsülin Kullanan Diyabetlilerde Hipoglisemi Korkusu ve Öz-Etkililik", **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009,s.36

[97] Ayla Ünsal, "Artrite Yönelik Yapılan Eğitimin Artritli Hastaların Öz-Etkililik Algısı Üzerine Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi,** Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, 2006, s.66

karmaşık diyabet bakım ve tedavisi ile etkili şekilde baş edebilmeleri için yeterli düzeyde öz-yeterliliğe sahip olmaları beklenir. Öz-yeterlilik kavramı dinamik ve değişkendir, hasta bireylerin hastalıklarıyla baş etmeye yönelik motivasyonları çaba ve girişimlerle arttırılabilir. Böylelikle hasta bireylerin öz-yeterlilik düzeyleri arttırılarak, öz-bakım davranışlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi sağlanabilir.[98] Madde bağımlılarının davranış değişikliği sağlanarak bağımlılıklarının üstesinden gelebilmelerinde de öz-yeterlilik inancı kilit rol oynamaktadır.[99]

Araştırmalar çeşitli nedenlerle spinal kord yaralanmaları sonucunda fiziksel fonksiyonlarını kaybeden hastaların öz-yeterlilik inançlarının önemli oranda etkilediğini göstermektedir. Miller'in spinal kordu zedelenmiş hastalarla yaptığı çalışmada hastaların öz-yeterlilik seviyeleri ile hastalık süresi, hastalığın derecesi ve getirdiği sınırlılıklar arasında önemli bir ilişki bulunmadığını saptamıştır. Hastaların yaşam doyumu, aldıkları sosyal destek ve depresyon düzeylerinin ise öz-yeterlilik inancını etkilediği anlaşılmıştır. Ayrıca çalışma sonucunda, bireylerin hastalıkla baş edebilmelerinde bireysel farklılıklar olduğu ve düşük öz-yeterlilik inancı olan hastalara yönelik yapılan rehabilitasyon çalışmalarında öz-yeterlilik düzeylerinin artırılmasının oldukça önemli olduğu saptanmıştır.[100]

Keefe v.d. son dönem kanser hastaları ve onlara bakım veren 63 sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, çalışanların duygu durumları, karşılaştıkları güçlükleri ve hastaların ağrı yönetimlerine yardımcı olurken algıladıkları öz-yeterlilik inancı incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda bakım verenlerin öz-yeterlilik inancı ile ağrı yönetimi ve hastaların iyilik hali arasında pozitif korelasyon saptanmıştır. Yüksek öz-yeterlilik inancına sahip çalışanlar tarafından hizmet alan hastalar kendilerini daha enerjik hissettiklerini ve yatakta daha az vakit geçirdiğini ifade etmiştir. Ayrıca

[98] Erol, **a.g.e.**,s.36
[99] Tina Waters, "Self-Efficacy, Change, and Optimal Client Stability", Journal of Addictions Nursing 1993, Vol. 5, No. 2, Pages 48-51,(çevirimiçi),
http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/10884609309149702 , 11 Mart 2010
[100]Susan M. Miller, "The measurement of self-efficacy in persons with spinal cord injury: psychometric validation of the moorong self-efficacy scale", Disability and Rehabilitation, 2009; 31(12):988–993,(çevirimiçi),
http://www.doh.state.fl.us/demo/BrainSC/Research/BrainSpinalCordSupportedResearch.pdf, 25 Mart 2010

yüksek öz-yeterlilik inancına sahip çalışanlar daha fazla pozitif duygulanım, dolayısı ile daha az negatif duygulanım ifade etmiştir. [101]

Öz-yeterlilik inancı fiziksel ve ruhsal yetersizliği olan bireylerin rehabilitasyonlarında kullanılan oldukça önemli bir kavramdır. Bu bireylerin öz-yeterlilik düzeyleri hastaların rehabilitasyona olan inançlarını, karşılaştıkları güçlüklere dirençlerini ve rehabilitasyonda gösterdikleri çabayı etkilemektedir.

Rehabilitasyon alan hastaların sağlık sonuçları üzerinde öz-yeterlilik inancının pozitif etkisi olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Ms'li hastalarla yapılan çalışmalarda hastaların öz-yeterlilik inançlarının hastalığın kontrolünde, hastaların fiziksel olarak daha aktif olmalarında ve yaşam kalitelerinde ilgili olduğu saptanmıştır. Motl v.d.'nin çalışmasında yüksek öz-yeterlilik inancına sahip olan Ms'li hastaların hastalığın kontrolünde daha az depresyon yaşadığı tespit edilmiştir. Romatoid artritli hastalarla yapılan çalışmalarda ise öz-yeterlilik inancı düşük olan hastaların daha çok ağrı ve yorgunluk hissettiği saptanmıştır.[102]

Sağlığın geliştirilmesi ve sağlıklı yaşam biçimi davranışları konusunda toplumun bilgilendirilmesi, topluma danışmanlık yapılması ve sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının topluma kazandırılmasında, sağlık personelinin önemli sorumlulukları bulunmaktadır. Öz-yeterlilik inancı bireylerin olumlu sağlık davranışları geliştirmelerinde önemli bir yere sahiptir. Bireylerin öz-yeterlilik inancının oluşumunda sosyal destek ve bireyin çevresi oldukça önemlidir. Hemşireler bu noktada bireyin destek sistemlerini harekete geçirmeli, bakıma katılmaları konusunda desteklemeli ve bireylerin öz-yeterlilik inancının artırılması için çaba göstermelidir.[103]

---

[101]Kelvyn Dunn v.d., Sellf-Efficacy and Locus Of Control Affect Management of Aggression by Mental Health Nurses", (çevirimiçi),
http://www.informaworld.com/smpp/.../content~db=all~content=a769408130, 06 Kasım 2009

[102] Julie Barlow, " Self-efficacy in the context of rehabilitation", Coventry University (çevirimiçi), http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/pdf/en/self_efficacy_in_the_context_of_rehabilitation.pdf, 25 Aralık 2009

[103] Akgül, **a.g.e.**, s.48

2.6.3. Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Öz-Yeterlilik İnancı İle İş Doyumu İlişkisine Yönelik Çalışmalar

Yapılan araştırmalar öz-yeterlilik inancının, motivasyon, performans, iş doyumu, okul başarısı ve stres gibi insan hayatında kritik öneme sahip bir çok kavram ile ilişkili olduğunu göstermektedir.[104]

İş doyumu, hemşirelik mesleğinin önemli bir parçası olup, hasta güvenliği, üretkenlik ve performans, bakım kalitesi ve işgücü devrini etkileyebilmektedir.[105]

Çeşitli çalışmalarda organizasyonel ve bireysel performansın artırılabilmesi için öz-yeterliliğin geliştirilmesine odaklanmıştır. İş doyumu ve performans ilişkisi konusunda yapılan araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Birçok araştırma iş doyumu ve performans arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Kendine güvenen yüksek öz-yeterlilik inancına sahip çalışanlar takım içerisinde başarılı performanslar sergilemektedir. Gist ve Mitchel'in teorilerine göre takım içerisindeki daha önceki başarılı deneyimler bireylerin öz-yeterlilik inancını olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle yüksek performans sergileyen takımlarda yüksek öz-yeterlilik inancına sahip bireylerin daha doyumlu olmaları ve daha iyi performans sergilemeleri olasıdır. [106]

Yaptıkları işten doyum alanların daha kolay uyum sağlayan ve duygusal istikrarlılığa sahip bireyler olduğu da araştırmalarla desteklenmiştir. Sağlık ile ilgili mesleklerde stres yoğunluğunun yüksek olması nedeniyle sağlık çalışanlarının iş doyumunun incelenmesi önem taşımaktadır. İş doyumunun, kişinin hem ruhsal yapısını hem de performansını etkilediği düşünüldüğünde tüm sağlık çalışanlarının iş doyumunun incelenmesi gerekmektedir.

---

[104] Welsh, **a.g.e.**
[105] Murrells v.d., **a.g.e.**
[106] Sanjıb Chowdhury, Thoas Lanis, "Importance of Self-Efficacy Of Working In Team Environment In Determining Individual Satisfaction and Performance: Does It Depend On The Team Performance?" (çevirimiçi), http://www.sbaer.uca.edu/research/asbe/1999/08.pdf, 11 Şubat 2010

Hemşirelik mesleğinde, meslek üyelerinin doğrudan birey sağlığına, dolaylı olarak da hizmetlerin niteliğine etkisi nedeniyle, stres ve tükenmişlik belirtileri, iş doyumu ya da doyumsuzluğu ile yakından ilgilidir. Hemşirelerin iş stresi ile başa çıkmada yetersizlik olması iş doyumsuzluğuna neden olmakta ve işe karşı olumsuzluk, kayıtsızlık, işten sürekli yakınma, eleştirme, devamsızlık, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlarla beraber, hemşirenin vereceği hasta bakımının kalitesini etkilemekte ve iş performansının azalmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla da iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmektedir.[107]

Hemşirelikte iş doyumunun diğer mesleklerde olduğu gibi kısmen bireysel etkenlerle ilgili olduğu; ancak, çalışma ortamı, yönetim biçimi, iletişim, terfi olanakları, yönetime katılma, ücret ve ekip çalışması gibi örgütsel etkenlerin etkisiyle belirlendiği söylenebilir. Hemşirelerin iş doyumunu pek çok faktör etkilemektedir. Bu faktörler, literatür de; dengeli iş yükü, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yaş, medeni durum gibi kişisel faktörler, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, mesleği isteyerek seçmiş olmak, ücret, işyerindeki pozisyon, terfi olanağı, takdir edilmek, mezuniyet sonrası eğitim imkanı sunulması, iş çeşitliliği, yetki devri, iş güvencesi, yönetim ve yöneticilerin niteliği şeklinde özetlenebilir.

Ayrıca hemşirelik mesleğinde, çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma, mesleki saygınlığın yetersizliği gibi faktörler, iş doyumunun düşmesine neden olabilmektedir. Bu durumda, iş veriminde düşme, erken emeklilik gibi sorunları ortaya çıkmaktadır.[108]

Hemşirelerin iş doyumu düzeyini ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi için yurt içinde ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmıştır. Güneş'in çalışmasında, 36 yaş ve üzeri hemşirelerin daha doyumlu olduğu; medeni durum, çocuk sahibi olma ve eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilemediği sonucuna

[107] **A.e**.,s.18
[108] Selma Durmuş, Osman Günay, "Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler", Erciyes Tıp Dergisi, 2007, Cilt 29, Sayı 2, Sayfa: 139-146, (çevirimiçi), http://www.erciyestipdergisi.org/summary.php3?id=220, 02 Ocak 2010

ulaşmıştır.[109] Durmuş'un çalışmasında ise hemşirelerin iş doyumunu önemli ölçüde etkileyen faktörler; çalıştığı kurumun kamu sektörüne veya özel sektöre ait olması, haftalık çalışma süresi, hafta sonu çalışma, mesleği sevmek ve genel sağlık algısı olarak tespit edilmiştir. Buna karşılık, medeni durum, çocuk sahibi olma, toplam çalışma süresi, mesleki statü ve gece çalışma düzeninin iş doyumu üzerinde etkisi önemli bulunmamıştır. Çalışanların en düşük iş doyumunun; ücret ve maddi ödül, birimler arası ilişkiler ve çalışanların gelişimi alanlarında olduğu saptanmıştır.[110]

Çam v.d., ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerde yaptıkları çalışmada, hekim ve hemşirelerin iş doyumlarının (3.4±0.5) orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışanların otonomi düzeyi ile iş doyumu arasında pozitif yönde korelasyon saptanmıştır.[111]

Murrells v.d., hemşireler ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin en düşük iş doyumu sağladıkları alan ücretlendirme olmuştur.[112] Fakat Lewis''in çalışmasında ücret ve yan ödemelerin iş doyumunu etkilemediğini saptamıştır.[113]

Yürümezoğlu'nun çalışmasında hemşirelerin iş doyumunun (2.79±0.57) orta düzeyde olduğunu, hemşirelerin %60'ının işlerinden az doyum aldığını ya da hiç doyum almadığını saptamıştır. Hemşire iş doyumunu etkileyen faktörler incelendiğinde, iş doyumunun hemşirelerin çalıştıkları kliniklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim ve bakım verilen hasta sayısı gibi demografik değişkenlerin hemşirelerin iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır.[114]

---

[109] Güneş, **a.g.e**., s.36
[110] Durmuş**, a.g.e**.,s.141-144
[111] Olcay Çam v.d., **a.g.e**., s.82-91
[112] Murrells v.d., **a.g.e.**
[113] Lewis, **a.g.e.**
[114] Havva Arslan Yürümezoğlu, "Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti", **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2007,s.32-36

Kettle'nin hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler üzerine yaptığı araştırmada, iş güvenliği, maaş ve diğer maddi yardımlar ve aylık çalışma listeleri gibi kurumsal faktörleri iş doyumu ile ilgili bulunmuştur. Ayrıca iş yoğunluğu ve zaman sınırlılığının çalışanlarda doyumsuzluğa yol açtığı saptanmıştır. [115]

Bireylerin yaptıkları işi kendi istemleri ile seçmiş olmaları ve mesleklerini severek yapmaları iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Ning v.d., hemşirelikte personel güçlendirmenin iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek üzere yaptığı çalışmada, mesleğini severek yapan ve eğitim seviyeleri yüksek olan hemşirelerin iş doyumunun yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca hemşireler özellikle işyükü ve ücret gibi alanlarda doyumsuz çıkmıştır. [116]

Gece nöbetlerinin getirdiği fiziksel ve psikolojik yorgunluk hemşirelerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aronson'un psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin iş doyumu üzerine yaptığı çalışmada gece vardiyasında çalışan hemşirelerin iş doyumunun gündüz vardiyasında çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada yönetim kademesinde yer alan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır.[117]

Adams ve Bond'a göre iş doyumu iş yerindeki sosyal ve profesyonel ilişkilerden etkilenmektedir. Benzer şekilde Dunn v.d. hemşirelerin meslektaşları ile ilişkilerinin iş doyumunda önemli bir faktör olduğunu vurgulamıştır.[118] Bu sonuçlardan farklı olarak, Seo v.d.'nin çalışmasında, ekip ilişkileri ve çalışma arkadaşlarının desteğinin hemşirelerin iş doyumu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. [119]

---

[115] Jennifer L. Kettle, "Factors Affecting Job Satisfaction in the Registered Nurse", University of North Carolina, (çevirimiçi), http://juns.nursing.arizona.edu/articles/Fall%202002/Kettle.htm, 11 Şubat 2010

[116] Ning v.d., **a.g.e.**

[117] Keith R. Aronson, "Job Satisfaction of Nurses Who Work in Private Psychiatric Hospitals", (çevirimiçi), http://psychservices.psychiatryonline.org/cgi/content/full/56/1/102, 04 Mayıs 2010

[119] Kati Utriainen ve Helvi Kynga, "Hospital nurses' job satisfaction: a literature review", (çevirimiçi), http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x/full text, 21 Ekim 2009

Shields ve Ward'ın çalışmalarında yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olmak ile iş doyumu arasında pozitif ilişki bulurken, Blegen'in çalışmasında yaş ve iş deneyimi ile iş doyumu arasında zayıf bir ilişki tespit etmiştir.[120] Hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörlere yönelik yapılan araştırma bulguları çelişkili sonuçlar vermektedir. Bu sonuçlara, hemşirelerin kültürel ve kurumsal farklılıkların neden olduğu söylenebilir.

Hemşire eksikliği tüm dünyada uzun süreli bakım endüstrisinde araştırılan bir konudur. Hemşire eksikliği hemşirelerde strese, hasta bakım kalitesinde düşmeye ve hemşirelerin işlerini bırakmalarına neden olmaktadır. Araştırmalar iş doyumu yüksek çalışanların daha üretken, yaratıcı ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca son dönemde yapılan çalışmalar çalışan doyumu ile hasta doyumu arasında direkt bağlantı olduğunu göstermektedir.[121] Hemşirelerin, yaptıkları işten yüksek doyum sağlaması, görevlerinde daha istekli olarak çalışmalarını sağlamakta, bakımın kalitesini ve hasta tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Dolayısıyla hastaların ileride aynı sağlık kurumunu tercih etmelerinde hemşirelerin önemli rolü bulunmaktadır.

Hemşirelerin iş ve çalıştıkları birimlere yönelik algıları iş doyumu için önemli belirleyiciler olarak kabul edilmektedir. Weisman v.d. hemşirelerin iş doyumu üzerine yaptıkları çalışmada, hemşirelerin bireysel özelliklerinin tek başına işin niteliği ve ünitenin yapısal özelliklerine göre iş doyumu üzerinde daha çok etkisi olduğu saptanmıştır.[122]

---

[120] Michael A. Shields, Melanie Ward, "Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit", (çevirimiçi), http://www.elsevier.com/locate/econbase, 24 Mart 2010

[121] Al-Hussami, **a.g.e.**

[122] Carol S. Weisman v.d., "Job Satisfaction Among Hospital Nurses: A Longitudinal Study",(çevirimiçi)http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC107287/pdf/hsresearch00537-0008.pdf, 21 Ocak 2010

Lyons v.d. çalışmasında ise hemşirelerin işi bırakmaları halinde kolay iş bulma imkanı olması nedeniyle iş güvenliğinin hemşirelerin iş doyumu üzerinde etkili olmadığını saptamıştır.[123]

Sağlık hizmetlerinin üretim işletmelerine benzememesi ve yapılan işlemlerin geri dönüşü olmayan hatalara ve büyük kayıplara yol açması nedeniyle hastanelerde kalitenin sürekli iyileştirilmesi ve bunun içinde çalışan personele önem verilmesi kaçınılmazdır. Kaliteli sağlık hizmetleri ancak motive edilmiş personelle sağlanabilir. Bu nedenle sağlık yöneticisi motivasyona büyük önem vermek ve çalışan personelini isteklendirip motive etmek, onların iş doyumunu artırmak böylece işletmenin iş doyumunu artırmak durumundadır.

İş doyumunun bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerine ve özellikle de iş doyumsuzluğunun sonuçlarına hemşirelik mesleği açısından bakıldığında, meslek üyelerinin işlerinden doyum sağlamasının önemi açıkça görülmektedir.

Literatürde hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisine yönelik yeterli sayıda araştırma sonucu bulunmamakla birlikte, mevcut araştırma sonuçları hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu arasında pozitif korelasyon olduğunu göstermektedir.

Bandura sosyal bilişsel kuram kapsamında öz-yeterlilik inancının kişilik ve diğer bireysel değişkenler, pozitif ve negatif duygulanım, yaşam kalitesi, okul ve iş performansı ve iş doyumu ile ilişkili olduğunu ifade etmiştir.

Murray Ta çalışmasında yüksek öz-yeterlilik inancına sahip olan hemşirelerin işlerinden daha çok doyum aldıklarını saptamıştır.[124] Zellars v.d. hemşirelerde rol çatışması ile algılanan grup yeterliliğine dair yaptıkları çalışma sonucunda, öz-

[123] Kevin J. Lyons v.d.., "A study of job satisfaction of nursing and allied health graduates from a mid-Atlantic university", (çevirimiçi), http://findarticles.com/p/articles/mi_qa4040/is_200304/ai_n9217065/, 10 Ekim 2010

[124]Murray Ta, "Implications for staff development of perceived self-efficacy in nurses who changed to home care practice" (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10392088, 21Ocak 2010

yeterlilik inancı ile iş doyumu arasında pozitif yönde, tükenmişlik ile negatif korelasyon olduğunu fakat öz-yeterlilik inancı ile rol çatışması ve işten ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını saptamıştır.[125]

O'Brien ve Page'in çalışmasında yüksek düzeyde sosyal baskı ve mükemmeliyetçilik ifade eden hemşirelerde düşük öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu tespit edilmiştir. Klinik hemşirelerinin işe bağlılıkları ve öz-yeterlilik inançları arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada, hemşirelerin öz-yeterlilik inancı, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve iş doyumlarına göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Ayrıca hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve işe bağlılık düzeyleri arasında pozitif korelasyon saptanmıştır.[126]

Nielsen v.d., Danimarka'da yaşlı hasta bakımı veren bir merkezde çalışan hemşire ve diğer sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada dönüşümsel liderliğin iş doyumu ve öz-yeterlilik düzeyine göre farklılaştığını saptamıştır.[127]

Öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisine yönelik hemşirelik mesleği dışında yapılan çalışmalar iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Caprara çalışmasında güçlü öz-yeterlilik inancına sahip öğretmenlerin planlama ve organizasyon yeteneklerinin daha yüksek olduğunu, öğrencilerinin ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmek için yeni yöntemler denemeye açık olduğunu saptamıştır. Caprara, bazen yüksek öz-yeterlilik inancına sahip öğretmenlerin iş doyumunun düşük olabileceğini fakat bunun nadir olarak görüldüğünü ifade etmiştir. Genellikle yüksek öz-yeterlilik inancına sahip öğretmenlerin iş doyumu kendi kapasitesine dair şüpheleri olan düşük öz-yeterlilik inancına sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu

[125] Kelly L. Zellars v.d., "Beyond Self-Efficacy: Interactive Effects Of Role Conflict And Perceived Collective Efficacy, (çevirimiçi), http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/81139894.html, 03 Aralık 2009

[126] Yang HL, Kao YH, Huang YC, "The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers", (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16967406, 13 Şubat 2010

[127] Karina Nielsen v.d.., "The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey", (çevirimiçi), http://www.journalofnursingstudies.com/article/S0020-7489(09)00109-6/abstract, 27 Mart 2010

tespit edilmiştir. Aynı çalışmada öğrencilerin daha önceki okul başarılarının öğretmenlerin öz-yeterlilik inancını etkilediği fakat iş doyumlarını etkilemediği saptanmıştır.[128]

Gençtürk'ün çalışmasında, öğretmenlerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu düzeyi arasında düşük korelasyonda ilişki tespit edilmiş olup, yüksek öz-yeterlilik inancına sahip öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.[129] Aydın'ın çalışmasında, okul yöneticilerinin öz-yeterlilik algısı yükseldikçe, yaşam doyum düzeylerinin arttığı ve öz-yeterlilik inancı ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.[130] Telef'in çalışmasında, öğretmenlerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu ve yaşa doyumu arasında pozitif, tükenmişlik düzeyi ile negatif ilişki saptanmıştır.[131] Aynı şekilde, Blackburn'un çalışmasında öğretmenlerin öz-yeterlilik algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönde bir ilişki saptamıştır.[132]

İran'da üniversitedeki eğitimciler ile yapılan araştırmada, yetki devri, öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi araştırılmıştır. Yetki devri ile iş doyumu ve öz-yeterlilik inancı arasında korelasyon tespit edilmiş olup, iş doyumu ve öz-yeterlilik inancı arasında ise ilişki saptanmamıştır.[133]

Araştırmanın ikinci bölümünde iş doyumu kavramı ele alınmış, literatür taraması sonucu elde edilen veriler doğrultusunda öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu kavramı

---

[128] Gian Vittorio Caprara, "Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level", (çevirimiçi), http://www.realtutoring.com/phd/sem1efficacy.pdf, 23 Nisan 2010

[129] Aycan Gençtürk, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", (çevirimiçi), http://sbe.karaelmas.edu.tr/mezunlarimiz.asp?isl=tez&no=121&bas=Tez+Ayr%FDnt%FD, 25 Mart 2010

[130] Onur Aydın, "Çalışanların Öz-Yeterlilik Algılarının Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma", (çevirimiçi),http://www.gumushaneram.gov.tr/yazar.asp?yaziID=280, 10 Eylül 2009

[131]Bülent Baki Telef, "Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi", (çevirimiçi), ilkogretim-online.org.tr/vol10say1/v10s1m8.doc

[132]John Joseph Blackburn, "An Assessment Of Teacher Self-Efficacy And Job Satisfaction Of Early Career Kentucky Agrıculture Teacher",(çevirimiçi), http://hdl.handle.net/10225/693, 17 Mart 2010

[133] Arezo Asghari, "The Relations Among Empowerment, Self-Efficacy And Job Satisfaction Among High School Teacher In Tehran", (çevirimiçi), http://www.sid.ir/en/ViewPaper.asp?ID=152469&varStr=8, 24 Nisan 2010

ilişkisi ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın amacına yönelik yapılan “Hemşirelerin Öz-Yeterlilik İnancı Ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Üniversiten Hastanesinde Saha Çalışması” başlıklı anket çalışmasına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde anket çalışması ile ilgili bilgilere ve bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara değinilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN ÖZYETERLİLİK İNANCI VE İŞ DOYUMU İLİŞKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, ÖNEMİ VE AMACI

Son dönemlerde sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması yönünde çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Sağlık çalışanlarının niteliği sağlık hizmetlerinin kalitesini belirleyen en önemli etmenlerden birisidir. Sağlık hizmetlerinin üretim işletmelerine benzememesi ve yapılan işlemlerin geri dönüşü olmayan hatalara ve büyük kayıplara yol açması nedeniyle hastanelerde kalitenin sürekli iyileştirilmesi ve bunun içinde çalışan personele önem verilmesi kaçınılmazdır. Kaliteli sağlık hizmetleri ancak motive edilmiş personelle sağlanabilir. Yapılan çalışmalar öz-yeterlilik inancı yüksek olan bireylerin sosyal yaşamda ve iş yaşamında daha başarılı olduklarını göstermektedir. Bu nedenle sağlık yöneticileri işletmenin verimini artırabilmek için çalışanlarının niteliğini değerlendirmek ve personelini isteklendirip motive etmek, onların iş doyumunu ve öz-yeterlilik inancını artırmak durumundadır. Bu anlamda sağlık sektörünün en büyük bölümünü oluşturan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu düzeylerinin araştırılması oldukça önemlidir.

Bu araştırmada, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu düzeyi arasındaki ilişkinin ve bu ilişkiyi etkileyen faktörlerin saptanması amaçlanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE KISITLARI

9 Eylül Üniversite Hastanesinde çalışan 765 hemşirenin 264'ünü kapsayan bu çalışma tanımlayıcı nitelikte olup, zaman ve maddi kısıtlılıklar nedeniyle tüm hemşireler araştırma kapsamına alınamamıştır.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı; araştırma ve uygulama hastaneleri olan üniversite hastanelerinde iş yoğunluğu ve hasta sayısının fazla olması nedeniyle, çalışanların formları doldurmak için zaman ayırmada isteksizliğidir.

3.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.3.1. Araştırmanın Ön Çalışmaları

Araştırma planında, öncelikle konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yönelik kaynak taraması yapılmıştır. Kaynak taraması sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda anket formu hazırlanmış ve kullanılacak ölçeklere karar verilmiştir.

Araştırmanın belirlediğimiz kurumda yapılabilmesi için İzmir 3 Numaralı Klinik Araştırmalar ve Etik Kurulu Başkanlığından ve 9 Eylül Üniversitesi Başhekimliğinden yazılı izin alınmıştır. Örneklem kapsamına alınan hemşireler araştırmanın amacı konusunda bilgilendirilmiş ve soru formunun doldurulmasında bireylerin gizliliği göz önünde bulundurularak isim yazmaları istenmemiştir.

3.3.2. Araştırmanın Modeli

Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu ilişkisini belirlemeye yönelik araştırmamızda mevcut durumu belirlemek üzere tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Tanımlayıcı araştırma modelinde amaç; eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaktır[1].

Araştırmamızın modelinde; hemşirelerin mesleki ve sosyo-demografik özelliklerine yönelik değişkenler araştırmacı tarafından oluşturulan anket formu ile hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ÖEY ölçeğinden ve iş doyumu ise Minnesota iş doyumu ölçeğinden alınan puanların karşılaştırılması ile değerlendirilmiştir.

[1] Kemal Kurtuluş, Pazarlama Araştırmaları, 6.bs., Avcıol Basım Yayın, İstanbul, 1998, s.310

3.3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 9 Eylül Üniversitesi hastanesinde çalışan 765 hemşire oluşturmakta olup, tabakalı rasgele örnekleme yöntemi ile 264 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Örneklem büyüklüğünün ana kütle içindeki oranının %5'ten büyük olup olmadığı önemlidir.[2] Bu oran %5'ten küçükse herhangi bir düzeltme işlemine gerek yoktur ve bu örneklem büyüklüğü test için yeterlidir. Bu anlamda belirlediğimiz örneklem sayısı yeterli bulunmuştur.

Örneklem kapsamına alınacak hemşirelerin seçiminde hemşirelerin çalıştıkları birimler temel alınmıştır. Her birimdeki hemşire sayısının toplam hemşire sayısına oranı belirlenmiş, sonrasında bu oranlar doğrultusunda her birimden yeterli sayıda hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Çalıştıkları birimlere göre hemşire sayıları şöyledir; dahili birimlerde 247 hemşire, cerrahi birimlerde 185 hemşire, yoğun bakımlarda 175 hemşire, acil serviste 43 hemşire, poliklinikte 25 hemşire, ameliyathanede 65 hemşire, diğer birimlerde 25 hemşiredir. Ameliyathane biriminde çalışan hemşirelerin araştırmaya katılmayı kabul etmemesi nedeniyle ameliyathane birimi araştırma kapsamına alınmamıştır. 300 anket dağıtılmış ve geriye 264 anket dönmüştür. Anket geri dönüş oranı %88 olarak hesaplanmıştır. Evrendeki birey sayısı bilindiği için örneklem sayısını belirlemede aşağıdaki formül kullanılmıştır.[3] Örneklem sayısı hesaplanırken 0.05 anlamlılık düzeyi için %0.05 hata payı temel alınmıştır.

$n= N.t.\ p.q\ /\ (d\ (N-1)+\ t\ p.q)$

N= ana kütlede yer alan birim sayısı

n= örneklemi oluşturacak birim sayısı

t=seçilen anlamlılık değerine bağlı olarak t tablosundan bulunan teorik değer

p= olgunun görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q= olgunun görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

---

[2] **A.e.,** s.191

[3]Volkan Türker, "Araştırmalarda Evren Ve Örneklem Belirleme", (çevrimiçi), http://www.volkanturker.com.tr/bayders/BAY_08_EVREN_ORNEKLEM.pdf, 19.11.2009

d= örnekleme hatası

Ana kütlenin homojen olmadığı düşünüldüğünde görülme sıklığı (p), görülmeme sıklığından (q) farklı olmayacaktır. Bu durumda p=0,5, q= 0,5 olarak kabul edilir.

Tablo 1. Örnekleme Alınan Hemşire Sayısının Çalıştıkları Birimlere Göre Dağılımı (N=264)

Birimler	Birimlerdeki Toplam Hemşire Sayısı	Birimlerden Örnekleme Alınan Hemşire Sayısı
Dahili Birimler	247	99
Cerrahi Birimler	185	68
Yoğun Bakımlarda	175	63
Acil Serviste	43	15
Ameliyathane	65	-
Poliklinikler	25	10
Diğer	25	9
Genel Toplam	765	264

3.3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın değişkenleri bağımlı ve bağımsız değişkenler olarak iki grupta toplanmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkenleri öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu olarak belirlenmiştir. Öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunun; yaş, medeni durum, eğitim durumu, işyerindeki görev, mesleki deneyim, işyeri deneyimi, mesleği isteyerek seçmiş olmak, çalışılan birim, ekip ilişkilerinden memnuniyet, çalışılan birimden memnuniyet, kendine duyduğu güven, gelir durumu, hizmet içi eğitim almış olmak, haftalık çalışma saati, aylık nöbet sayısı, çalışma düzeni gibi değişkenler ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu değişkenler literatür taraması sonucunda belirlenmiş olup araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak kabul edilmiştir.

3.3.5. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın Hipotezi: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır. Bu ilişkide hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin etkili olduğu düşünülerek bu temel hipotez doğrultusunda 28 alt hipotez geliştirilmiştir.

H1: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı yaşa göre farklılık göstermektedir.

H2: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H3: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H4: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı hastanedeki pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H5: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H6: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı işyeri deneyimine göre farklılık göstermektedir.

H7: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı çalıştıkları birime göre farklılık göstermektedir.

H8: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

H9: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ekip ilişkilerinden memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

H10: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı mesleğini uygularken kendine duyduğu güven durumuna göre farklılık göstermektedir.

H11: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı gelirinin giderini karşılama durumuna göre farklılık göstermektedir.

H12: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı hizmet içi eğitim alma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H13: Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı çalışma düzenine göre farklılık göstermektedir.

H14: Hemşirelerin iş doyumu yaşa göre farklılık göstermektedir.

H15: Hemşirelerin iş doyumu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H16: Hemşirelerin iş doyumu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H17: Hemşirelerin iş doyumu hastanedeki pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

H18: Hemşirelerin iş doyumu mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir.

H19: Hemşirelerin iş doyumu işyeri deneyimine göre farklılık göstermektedir.

H20: Hemşirelerin iş doyumu çalıştıkları birime göre farklılık göstermektedir.

H21: Hemşirelerin iş doyumu mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

H22: Hemşirelerin iş doyumu çalıştıkları birimi isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir.

H23: Hemşirelerin iş doyumu ekip ilişkilerinden memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

H24: Hemşirelerin iş doyumu gelirinin giderini karşılama durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H25: Hemşirelerin iş doyumu hizmet içi eğitim alma durumuna göre farklılık göstermektedir.

H26: Hemşirelerin iş doyumu çalışma düzenin göre farklılık göstermektedir.

H27: Hemşirelerin iş doyumu çalışma saatlerine göre farklılık göstermektedir.

H28: Hemşirelerin iş doyumu nöbet sayılarına göre farklılık göstermektedir.

3.3.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Araştırmanın verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan ve hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini içeren 19 sorudan oluşan anket formu, Öz-Etkililik-Yeterlilik ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.6.1. Anket Formu

Bilgi formu demografik özellikleri belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından literatür taraması yapılarak oluşturuldu. Anket formunda; sağlık çalışanlarının kişisel ve mesleki özellikleri sorgulandı. Anket formu 19 sorudan oluşuyor.

3.3.6.2.Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği (ÖEY) (The Self-Efficacy Scale)

Öz-yeterlilik, hemen her alanda giderek önemi artan bir kavramdır. Öz-yeterlilik inancının ölçümünde, literatürde sıklıkla Sherer v.d.'nin (1982) geliştirdiği Genel Öz-yeterlilik Ölçeği tercih edilmektedir. Ölçek Sherer v.d. tarafından 1982 yılında davranış ve davranışsal değişimleri değerlendirmek üzere geliştirilen bir öz değerlendirme ölçeğidir. Türkçe formunun geçerlilik güvenirliliği Gözüm ve Aksayan tarafından 1999 yılında sınıf öğretmenleri ile yapılmıştır. Gözüm ve Aksayan'ın çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.81, test-tekrar test güvenirliği 0.92 olarak bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0.85 olarak bulunmuştur. [4]

Ölçek herhangi bir alana özgül olmayıp genel öz-etkililik-yeterlilik algısını ölçmektedir. Yirmi üç ifadeden oluşan 5'li likert tipi bir öz-değerlendirme ölçeğidir. Ölçekten en az 23, en çok 115 puan alınabilmektedir.
Ölçekte, her bir madde için;
1.Beni hiç tanımlamıyor
2.Beni biraz tanımlıyor
3. Kararsızım
4. Beni iyi tanımlıyor
5.Beni çok iyi tanımlıyor,
seçeneklerinden birisinin işaretlenmesi istenmekte, her madde için verilen puan esas alınmaktadır. Ancak 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20, 22. maddeler ters yönde puan almaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması, bireyin öz-

[4] Fatma Yıldırım, İnci Özgür İlhan, "Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenirlilik Çalışması", **Türk Psikiyatri Dergisi,** No:21, 2010, s.2

etkililik-yeterlilik algısının iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin dört alt faktörü vardır.[5]

1. Davranışı başlatma: 2. , 11. , 12. , 14. , 17. , 18. , 20. , 22. maddeleri;
2. Davranışı sürdürme: 4. , 5. , 6. , 7. , 10. , 16. , 19. maddeleri;
3. Davranışı tamamlama: 3. , 8. , 9. , 15. , 23. maddeleri;
4. Engellerle mücadele: 1. , 13. , 21. maddeleri içermektedir.

Tablo 2: Öz-etkililik-yeterlilik ölçeğinin alt grupları, madde sayısı ve puan aralığı[6]

Alt Gruplar	**Puan Aralığı**	**Düşük**	**Orta**	**Yüksek**
Davranışa Başlama	8-40	8-18	19-29	30-40
Davranışı Sürdürme	7-35	7-16	16.5-25.5	26-35
Davranışı Tamamlama	5-25	5-11	12-18	19-25
Engellerle Mücadele	3-15	3-7	7.5-11.5	12-15
Toplam ÖEY	23-115	23-53	54-84	85-115

Ölçek puanının hesaplanmasında, Sherer v.d. her bir faktörün birer alt ölçek gibi kabul edilmesi yerine, ölçeğin 23 maddesinin bir bütün olarak değerlendirilmesini ve ölçeğin tümünden elde edilen tek bir toplam puan üzerinden çalışılmasını önermektedir. Bu nedenle çalışmada hemşirelerin öz-yeterlilik inancının değerlendirilmesinde toplam öz-yeterlilik puanı esas alınmıştır.

3.3.6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ)

Ölçek iş doyumu düzeyini belirlemek amacıyla, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tatmin veya tatminsizliğe yol açan iş

[5] Sebahat Gözüm, "Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeğinin Türkçe Formunun Yapı geçerliliği: Öz-Etkililik-Yeterlilik İle Stresle Başa Çıkma Algısı Arasındaki İlişki", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C:2, No:1, 1999, s. 40

[6] Sebahat Gözüm, Seçil Aksayan, "Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği'nin Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerliliği", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C:2, No:1, 1999, s.28

etkenlerine dayanarak geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır.[7] Minnesota Doyum Ölçeğinin içsel doyum güvenirlilik ortalaması 0.86, dışsal doyum güvenirlik ortalaması 0.80 ve genel doyum ortalaması 0.90'dır. Bizim çalışmamızda içsel doyum güvenirlik ortalaması 0,81, dışsal doyum güvenirlik ortalaması 0,85, genel doyum güvenirlik ortalaması ise 0,90 olarak saptanmıştır.

Minnesota iş doyum ölçeği, içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya koyan 20 maddeden oluşmakta olup, beşli likert tipi bir ölçme aracıdır. Bu ölçekte her ifade için;

5- Çok memnunum
4- Memnunum
3- Kararsızım
2- Memnun değilim
1- Hiç memnun değilim, seçeneklerinden birisinin işaretlenmesi istenmekte, her madde için verilen puan esas alınmaktadır.

Ölçekten genel doyum, içsel doyum, dışsal doyum puanları elde edilmektedir. Genel doyum puanı, tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile bulunmaktadır. İçsel doyum puanı, içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile bulunmaktadır. Bu faktörler 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. maddelerdir. İçsel doyum, başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfi etmeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile bulunmaktadır. Bunlar 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. maddelerdir. Dışsal doyum, kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları ve astlarla

[7] Figen Sevimli, Ömer Faruk İşcan, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından iş Doyumu", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C:5, No:1-2, 2005, s.55-64

olan ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ilişkin faktörlerden oluşmaktadır.[8]

Ölçeğin nötr doyum puanı 3'tür. Ölçekten alınan puan 3'ten küçük ise iş doyumu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumu yüksek olarak değerlendirilmektedir.[9] Puanlama daha detaylı olarak ele alındığında 1.00-1.79 puan çok doyumsuz, 1.80-2.59 puan doyumsuz, 2.60-3.39 puan orta düzeyde doyumlu, 3.40-4.19 puan doyumlu, 4,20-5,00 puan çok doyumlu olarak kabul edilmektedir.[10]

3.3.7. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS for windows 15.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde değerleri kullanılmıştır. Analizlerden önce ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov - Smirnov (K-S) testi ile kontrol edilmiş ve parametrik testler kullanılmıştır. Anket formundaki sorulara göre oluşan grupların ölçek puanlarını kıyaslarken; iki grup kıyaslamada t-testi; ikiden fazla grubu kıyaslamada ise tek yönlü varyans analizi ve bu analizde fark bulunduğunda farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için post-hoc ikili kıyaslama yöntemi olarak varyans homojen olduğu durumlarda Bonferroni, heterojen olduğu durumlarda Dunnett C yöntemi kullanıldı. Ölçek puanlarının birbiriyle olan ilişkileri pearson korelasyon katsayısı ve regresyon analizi ile değerlendirildi. Tüm testlerde anlamlılık seviyesi 0.05 olarak kabul edildi. Geçerlilik güvenirlilik analizi için Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır.

---

[8] Nurten Derin, "Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler", **Yüksek Lisans Tezi,** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2007, s.39-40

[9] Çam v.d., **a.g.e**., s.125

[10] Güleç, **a.g.e., s**.40

3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu araştırma, bir üniversite hastanesinde çalışan 264 hemşire ile gerçekleştirildi. Bulgular;

1.Hemşirelerin mesleki ve kişisel özelliklerine ilişkin bulgular,

2.Öz-yeterlilik ölçeğinden alınan puanların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerle karşılaştırılması,

3.İş doyumu ölçeğinden alınan puanların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerle karşılaştırılması,

4. ÖEY ölçeği ve Minnesota iş doyumu ölçeği puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi şeklinde dört ana başlık olarak verildi.

3.4.1. Hemşirelerin Mesleki ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Dağılımı (N=264)

Tanımlayıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
21-25	88	33.3
26-30	80	30.3
31-35	73	27.7
36 ve üzeri	23	8.7
Medeni Durum		
Evli	123	46.6
Bekar	141	53.4
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Var	95	36
Yok	169	64
Eğitim Durumu		
Lise ve Ön Lisans	56	21.2
Lisans	184	69.7
Lisansüstü	24	9.1

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 3'te verilmiştir. Örneklemdeki 40 yaş ve üstü hemşire sayısının az olması nedeniyle bu gruptaki hemşireler 36 yaş ve üzeri olarak değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin % 33,3'ü

(n=88) 21-25 yaş grubunda, %30,3'ü (n=80) 26-30 yaş grubunda, %27,7'si (n=73) 31-35 yaş grubunda, %8,7'si ise (n= 23) 36 yaş ve üstündedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %53.4'ünün (n=141) bekar, %46.6'sının (n=123) ise evli olduğu, %64'ünün çocuğu olmadığı görülmüştür.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %21,2'sinin (n=56) ön lisans ve öncesi, %69,7'sinin (n=184) lisans, %9,1'inin (n=24) ise lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu saptanmıştır. Lise mezunu hemşire sayısının az olması nedeniyle bu gruptaki hemşireler lise ve ön lisans olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 4. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve Görüşlerine İlişkin Dağılımları (N=264)

Tanımlayıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kurumdaki Görev		
Klinik Hemşiresi	237	89.8
Diğerleri	27	10.2
Mesleki Kıdem		
1 yıldan az	50	18.9
1-5 yıl	89	33.7
6-10 yıl	51	19.3
11-15 yıl	54	20.5
16 yıl ve üzeri	20	7.6
Kurumda Çalışma Yılı		
1 yıldan az	88	33.3
1-5 yıl	74	28.0
6-10 yıl	50	18.9
11-15 yıl	40	15.2
16 yıl ve üzeri	12	4.5
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	150	56.8
Hayır	114	43.2
Kendine Güven Durumu		
Evet	234	88.6
Kısmen	26	9.8
Hayır	4	1.5

Gelirin Gideri Karşılama Durumu		
Evet	62	23.5
Kısmen	105	39.8
Hayır	97	36.7
Çalışma Şekli		
Sürekli Gündüz	40	15.2
Vardiya Değişimli	222	84.1
Haftalık Çalışma Saati		
40-50 saat	239	90.5
51-60 saat	25	9.5
Aylık Nöbet Sayısı		
4 ve daha az	26	9.8
5-7 nöbet	85	32.2
8 ve üzeri	115	43.6
Nöbet Tutmuyor	38	14.4

Hemşirelerin mesleki özellikleri ve görüşlerine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir. Hemşirelerin iş yerindeki görevlerine göre dağılımları incelendiğinde, %89,8'inin (n=237) klinik hemşiresi, %10,2'sinin ise (n= 27) yönetici ve diğer gruptaki hemşirelerden oluştuğu saptanmıştır. Servis sorumlu hemşireleri ve diğer grubundaki hemşire sayısının az olması nedeniyle bu gruptaki hemşireler diğer başlığı altında değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde, hemşirelerin % 18,9'unun (n= 50) 1 yıldan az mesleki deneyime sahip olduğu, %33,7'sinin (n=89) 1-5 yıl, %19,3'ünün (n=51) 6-10 yıl, %20,5'inin (n=54) 11-15 yıl, %7,6'sı (n=20) ise 16 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olduğu saptanmıştır. Bu bulgular incelendiğinde büyük bir bölümünün 1-5 yıl mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir (Tablo 4).

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, hemşirelerin %33.3'ünün (n=88) 1 yıldan daha az, %28'sinin (n=74) 1-5 yıl, %18.9'unun (n=50) 6-10 yıl, %15.2'sinin (n=40) 11-15 yıl, %4.5'sinin ise (n=12) 16 yıldan daha uzun bir süredir bu kurumda çalıştığı saptanmıştır (Tablo 4).

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin %56.8'i (n=150) hemşirelik mesleğini isteyerek seçerken, %43.2'si (n=114) hemşirelik mesleğini istemeden seçtiğini ifade etmiştir (Tablo 4).

Hemşirelerin %88.6'sı (n=234) mesleğini uygularken kendine güvendiğini, %9.8'i (n=26) kısmen güvendiğini, %1.5'i (n=4) ise kendine güvenmediğini ifade etmiştir (Tablo 4). Kendine güvenmediğini ifade eden hemşire sayısının az olması nedeniyle bu gruptaki hemşireler kısmen grubu altında değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin gelir durumları incelendiğinde, %23.5'i (n=62) gelirinin giderlerini karşıladığını, %39.8'i (n=105) kısmen karşıladığını, %36.7'si ise (n=97) gelirinin giderini karşılamadığını ifade etmiştir (Tablo 4).
Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma düzenlerine göre dağılımları incelendiğinde sadece gündüz çalışanların %15.2 (n=40), vardiya değişimli çalışanların ise % 84.1 (n=222) oranına sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin haftalık çalışma saati incelendiğinde %90.5'inin (n=239) haftalık 40-50 saat, %9.5'inin (n=25) ise haftada 51-60 saat çalıştığı saptanmıştır.

Hemşirelerin aylık nöbet sayılarına göre dağılımları incelendiğinde, hemşirelerin %9.8'i (n=26) ayda 4 ve daha az nöbet tutarken, %32.2'si (n=85) 5-7 nöbet, %43.6'sı (n=115) 8 ve daha fazla nöbet tutmaktadır. Hemşirelerin %14.4'ü (n=38) ise hiç nöbet tutmamaktadır.

Tablo 5. Hemşirelerin Çalıştıkları Bölümlerle İlgili Görüşleri (N=264)

Tanımlayıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Çalışılan Bölüm		
Dahili Birimler	99	37.5
Cerrahi Birimler	68	25.8
Yoğun Bakım	63	23.9
Acil Servis	15	5.7
Poliklinik	10	3.8
Diğer	9	3.4
Bölümü İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	107	40.5
Hayır	157	59.5
Çalışılan Birimden Memnuniyet Durumu		
Evet	172	65.2
Kısmen	79	26.5
Hayır	22	8.3
Ekip İlişkilerinden Memnuniyet		
Evet	144	54.5
Kısmen	110	41.7
Hayır	10	3.8
Bölüme İçin Hizmetiçi Eğitim Alma Durumu		
Evet	138	52.3
Hayır	126	47.7
Bölüm Değiştirme İsteği		
Evet	69	26.1
Hayır	195	73.9

Hemşirelerin çalıştıkları bölümlerle ilgili görüşlerine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %37.5'i (n=99) dahili birimlerde, %25.8'i (n=68) cerrahi birimlerde, %23.9'u (n=63) yoğun bakımlarda, %5.7'si (n=15) acil serviste, %3.8'i polikliniklerde, %3.4'ü (n=9) ise diğer birimlerde çalışmaktadır (Tablo 5).

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin %40.5'i (n=107) çalıştığı birimi isteyerek seçtiğini, %50.9'u (n=157) ise çalıştığı birime istemi dışında atandığını ifade etmiştir. Hemşirelerin %65.2'si (n=172) çalıştığı birimden memnun olduğunu ifade ederken, %26.5'i (n=79) kısmen memnun olduğunu, %8.3'ü (n=22) ise çalıştığı birimden memnun olmadığını ifade etmiştir (Tablo 5).

Araştırmaya katılan hemşirelerin ekip ilişkilerinden memnuniyetleri incelendiğinde hemşirelerin %54.5'i (n=144) ekip ilişkilerinden memnun olduğunu, %41.7'si (n=%110) kısmen memnun olduğunu, %3.8'i (n=10) ise ekip ilişkilerinden memnun olmadığını ifade etmiştir (Tablo 5).

Hemşirelerin %52.3'ü (n= 138) çalıştığı bölümle ilgili hizmet içi eğitim alırken, %47.7'si (n=126) çalıştığı bölümle ilgili hizmet içi eğitim almamıştır (Tablo 5).

Hemşirelerin çalıştıkları birimi değiştirme isteklerine göre dağılımları incelendiğinde %26.1'i (n=69) çalıştığı birimi değiştirmek istediğini, %73.9'u (n=195) ise çalıştığı birimi değiştirmek istemediğini ifade etmiştir.

3.4.2. Hemşirelerin Öz-Etkililik-Yeterlilik (ÖEY) Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki ve Kişisel Özellikleriyle Karşılaştırılması

Tablo 6. Hemşirelerin Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Orijinal Ölçeğin Alt ve Üst Değerleri	Bu Araştırmada Ölçekten Alınan Alt ve Üst Değerler	Bu Araştırmada Ölçeğin Ortalama Puanları X± SD
Davranışı Başlatma	8 – 40	18 – 39	34.33 ± 4.91
Davranışı Sürdürme	7 – 35	13 – 35	29.03 ± 4.16
Davranışı Tamamlama	5 – 25	10 – 25	19.27 ± 3.16
Engellerle Mücadele	3 – 15	4 – 15	9.67 ± 2.15
Toplam Öz-Yeterlilik	23 – 115	62 – 114	92.5 ± 10.35

Araştırma sonucunda hemşirelerin toplam öz-yeterlilik puan ortalaması 92.5 ± 10.35 olarak saptanmıştır. Tablo 6 incelendiğinde hemşirelerin toplam öz-yeterlilik puanı ve alt ölçek puanlarının yeterli seviyede olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	HEMŞİRELERİN YAŞI				Testler	
	21-25 yaş n= 88 X±SD	26-30 yaş n= 80 X±SD	31-35 yaş n= 73 X±SD	36 ve üzeri n= 23 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	33.45±3.79	35.06±3.61	34.73±3.81	35.47±2.46	3.684	**0.013**
Davranışı Sürdürme	28.38±3.88	29.15±3.74	30.49±3.25	30.95±2.65	2.873	**0.001**
Davranışı Tamamlama	18.86±2.65	19.82±2.80	20.05±2.46	20.39±3.78	1.412	**0.018**
Engellerle Mücadele	9.59±1.98	9.90±1.92	10.02±2.46	9.73±2.13	0.614	0.607
Toplam öz-yeterlilik	90.29±9.93	93.93±9.66	95.31±8.62	96.56±9.51	5.085	**0.002**

Hemşirelerin yaş gruplarına göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, 36 yaş ve üstündeki hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç olarak, **H1** "Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı yaşa göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgudan hareketle hemşirelerin öz-yeterlilik düzeyinin yaş ile birlikte olumlu yönde arttığı söylenebilir.

Öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın hangi yaş grupları arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 8. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	P
21-25 yaş	**26-30 yaş**	-3,64	1,46	,081
	31-35 yaş	-5,01	1,49	**,006***
	36 yaş ve üstü	-6,26	2,21	**,030***

26-30 yaş	**21-25 yaş**	3,64	1,46	,081
	31-35 yaş	-1,37	1,53	1,000
	36 yaş ve üstü	-2,62	2,24	1,000
31-35 yaş	**21-25 yaş**	5,01	1,49	**,006***
	26-30 yaş	1,37	1,53	1,000
	36 yaş ve üstü	-1,25	2,26	1,000
36 yaş ve üstü	**21-25 yaş**	6,26	2,21	**,030***
	25-30 yaş	2,62	2,24	1,000
	31-35 yaş	1,25	2,26	1,000

Yapılan analiz sonucunda yaş değişkeni ile ilgili olarak 21-25 yaş grubundaki hemşireler ile 31-35 yaş ve 36 yaş ve üstündeki hemşirelerin öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 9. Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	**MEDENİ DURUM**		**Testler**	
	Evli **n= 123** **X±SD**	**Bekar** **n= 141** **X±SD**	**t**	**p***
Davranışı Başlatma	34.65±3.64	34.31±3.77	0.757	0.449
Davranışı Sürdürme	30.06±3.49	28.86±3.77	2.665	**0.008**
Davranışı Tamamlama	19.96±2.75	19.31±2.82	1.902	0.058
Engellerle Mücadele	10.03±2.11	9.63±2.14	1.528	0.127
Toplam öz-yeterlilik	94.72± 9.07	92.12± 10.07	2.193	**0.028**

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin medeni durumlarına göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, evli hemşirelerin öz-yeterlilik puanının bekar hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç

olarak, **H2 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	ÇOCUK SAHİBİ OLMA		Testler	
	Var n= 95 X±SD	Yok n= 169 X±SD	t	p*
Davranışı Başlatma	34.82±3.36	34.27±3.88	1.142	0.236
Davranışı Sürdürme	30.43±3.29	28.85±3.81	3.391	**0.001**
Davranışı Tamamlama	20,18±2,89	19.29±2.71	2.507	**0.015**
Engellerle Mücadele	10.15±2.21	9.62±2.06	1.950	0.058
Toplam Öz-yeterlilik	95.60±8.86	92.05±9.91	2.890	**0.003**

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, çocuk sahibi olan hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$).

Tablo 11. Hemşirelerin Eğitim Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	EĞİTİM DURUMU			Testler	
	Ön lisans ve öncesi n=56 X±SD	Lisans n=184 X±SD	Lisansüstü n=24 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	35.00±3.16	34.39±3.80	34.20±4.19	0.730	0.483
Davranışı Sürdürme	30.64±2.75	29.00±3.81	29.83±4.06	4.534	**0.012**
Davranışı Tamamlama	20.33±3.01	19.44±2.78	19.29±2.19	2.405	0.092
Engellerle Mücadele	10.08±2.51	9.76±2.03	9.62±1.97	0.615	0.541
Toplam öz-yeterlilik	96.07±8.64	92.54±9.94	92.95±9.21	2.899	0.057

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, lise ve ön lisans eğitim düzeyindeki hemşirelerin öz-yeterlilik puanının diğer gruplardan daha yüksek olduğu saptanmış fakat fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p> 0.05). Sonuç olarak, **H3 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12. Hemşirelerin İşyerindeki Görev Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	İş Yerindeki Görev		Testler	
	Klinik Hemşiresi n= 237 X±SD	Diğerleri n= 37 X±SD	T	p*
Davranışı Başlatma	34.38±3.85	35.25±1.85	1.163	**0.049**
Davranışı Sürdürme	29.25±3.79	30.88±2.13	2.192	**0.001**
Davranışı Tamamlama	19.45±2.79	21.00±2.60	2.734	**0.007**
Engellerle Mücadele	9.78±2.15	10.14±1.93	0.848	0.397
Toplam Öz-yeterlilik	92.88± 9.89	97.29± 6.53	2.261	**0.025**

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin işyerindeki görevlerine göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, diğer grubunda yer alan hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p< 0.05). Sonuç olarak, **H4** "Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı hastanedeki pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13. Hemşirelerin Mesleki Deneyimine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	MESLEKİ DENEYİM					Test	
	1 yıldan az n= 50 X±SD	1-5yıl n= 89 X±SD	6-10yıl n= 51 X±SD	11-15yıl n= 54 X±SD	16 yıl ve üzeri n= 20 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	32.70±4.18	34.43±3.59	34.92±4.17	35.24±2.83	35.85±2.15	4.545	**0.001**
Davranışı Sürdürme	27.08±4.09	29.05±3.49	30.11±3.93	30.74±2.50	31.60±2.06	10.494	**0.001**
Davranışı Tamamlama	17.90±2.75	19.59±2.41	20.21±2.87	20.12±2.48	21.10±3.43	7.843	**0.001**
Engellerle Mücadele	9.24±2.14	9.70±1.63	10.66±2.59	9.66±2.16	10.00±2.22	3.202	**0.022**
Toplam Öz-yeterlilik	86.92±10.2	92.79±8.49	95.92±11.2	95.77±6.68	98.55±8.09	9.958	**0.001**

Hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç olarak, **H5 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Dunnett C çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 14. Hemşirelerin Mesleki Deneyimlerine Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata
1 yıldan az	**1-5 yıl**	-5,87(*)	1,70
	6-10 yıl	-9,00(*)	2,13
	11-15 yıl	-8,85(*)	1,70
	16 yıl ve üzeri	-11,63(*)	2,31
1-5 yıl	**1 yıldan az**	5,87(*)	1,70
	6-10 yıl	-3,12	1,81
	11-15 yıl	-2,98	1,28
	16 yıl ve üzeri	-5,75	2,02
6-10 yıl	**1 yıldan az**	9,00(*)	2,13
	1-5 yıl	3,12	1,81
	11-15 yıl	,14	1,81
	16 yıl ve üzeri	-2,62	2,39
11-15 yıl	**1 yıldan az**	8,85(*)	1,70
	1-5 yıl	2,98	1,28
	6-10 yıl	-,143	1,81
	16 yıl ve üzeri	-2,77	2,02
16 yıl ve üzeri	**1 yıldan az**	11,63(*)	2,31
	1-5 yıl	5,75	2,02
	6-10 yıl	2,62	2,39
	11-15 yıl	2,77	2,02

*Değişkenlerin değerinin ortalaması 0,05ten daha küçük olursa aradaki ilişki anlamlı kabul edilir. * ile belirtilen değerler Dunnett C testine göre anlamlılık değeri (significant) 0.05ten küçük olduğu için anlamlı farklar oluşturulmuştur.

Yapılan analiz sonucunda mesleki deneyim değişkeni ile ilgili olarak 1 yıldan az mesleki deneyimi olan hemşireler ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü mesleki deneyimi olan hemşirelerin öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı fark

saptanmıştır (p<0.05). Bu bulgudan hareketle hemşirelerin öz-yeterlilik düzeyinin mesleki deneyimle birlikte arttığı söylenebilir.

Tablo 15. Hemşirelerin İşyerindeki Çalışma Yılına Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	İşyerinde Çalışma Yılı					Test	
	1 yıldan az n= 88 X±SD	1-5yıl n= 74 X±SD	6-10yıl n= 50 X±SD	11-15yıl n= 40 X±SD	16 yıl ve üzeri n= 12 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	33.40±4.29	35.05±3.55	34.98±3.43	34.87±2.90	35.25±1.42	2.823	**0.039**
Davranışı Sürdürme	27.95±4.07	29.93±3.87	30.00±3.01	30.52±2.45	31.00±2.25	6.005	**0.001**
Davranışı Tamamlama	18.87±2.81	19.90±2.59	19.92±2.98	19.90±2.32	21.08±3.77	2.878	**0.023**
Engellerle Mücadele	9.68±2.18	9.86±1.92	10.36±2.33	9.47±2.12	9.41±2.02	1.275	0.280
Toplam öz-yeterlilik	89.92±10.87	94.75±9.15	95.26±9.35	94.77±6.47	96.75±8.35	4.439	**0.002**

Hemşirelerin işyeri deneyimlerine göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, 16 yıl ve üzeri işyeri deneyime sahip hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p< 0.05). Sonuç olarak, **H6 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı işyeri deneyimine göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 16. Hemşirelerin İş Yeri Deneyimlerine Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	P
1 yıldan az	**1-5 yıl**	-4,83(*)	1,48	**,013**
	6-10 yıl	-5,33(*)	1,67	**,016**
	11-15 yıl	-4,85	1,80	,075
	16 yıl ve üzeri	-6,82	2,90	,195
1-5 yıl	**1 yıldan az**	4,83(*)	1,48	**,013**
	6-10 yıl	-,50	1,72	1,000
	11-15 yıl	-,018	1,85	1,000
	16 yıl ve üzeri	-1,99	2,93	1,000
6-10 yıl	**1 yıldan az**	5,33(*)	1,67	**,016**
	1-5 yıl	,50	1,72	1,000
	11-15 yıl	,48	2,00	1,000
	16 yıl ve üzeri	-1,49	3,03	1,000
11-15 yıl	**1 yıldan az**	4,85	1,80	,075
	1-5 yıl	,01	1,85	1,000
	6-10 yıl	-,48	2,00	1,000
	16 yıl ve üzeri	-1,97	3,10	1,000
16 yıl ve üzeri	**1 yıldan az**	6,82	2,90	,195
	1-5 yıl	1,99	2,93	1,000
	6-10 yıl	1,49	3,03	1,000
	11-15 yıl	1,97	3,10	1,000

Yapılan analiz sonucunda mesleki deneyim değişkeni ile ilgili olarak 1 yıldan az mesleki deneyimi olan hemşireler ile 1-5 yıl ve 6-10 yıl mesleki deneyimi olan hemşirelerin öz-yeterlilik puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 17. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMLER						Testler	
	Dahili Birimler n= 99 X±SD	Cerrahi Birimler n= 68 X±SD	Yoğun Bakımlar n=63 X±SD	Acil Servis n=15 X±SD	Poliklinik n=10 X±SD	Diğer n=9 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	35.48±3.2	33.54±3.7	33.69±4.3	33.60±2.1	36.60±2.5	34.88±2.6	3.930	0.002
Davranışı Sürdürme	30.09±3.2	28.54±3.8	28.38±4.0	30.33±3.0	32.20±2.5	31.44±2.8	4.569	0.001
Davranışı Tamamlama	19.82±2.7	19.10±2.8	19.06±2.8	21.00±1.6	21.10±2.9	21.11±2.2	2.961	0.013
Engellerle Mücadele	9.90±2.2	9.26±2.0	9.85±2.1	10.80±1.6	10.30±2.6	10.55±1.5	1.942	0.088
Toplam öz-yeterlilik	95.31±9.1	90.45±9.6	91.00±10.0	95.73±7.1	100.2±7.9	98.00±8.0	4.668	0.001

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, poliklinikte çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç olarak, **H7 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı çalıştıkları birime göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 18. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	P
Dahili Birimler	**Cerrahi Birimler**	4,85(*)	1,47	**,017**
	Yoğun Bakımlar	4,31	1,50	,069
	Acil Servis	-,42	2,59	1,00
	Poliklinik	-4,88	3,10	1,00
	Diğer	-2,68	3,26	1,00
Cerrahi Birimler	**Dahili Birimler**	-4,85(*)	1,47	**,017**
	Yoğun Bakımlar	-,54	1,63	1,00
	Acil Servis	-5,27	2,67	,740
	Poliklinik	-9,74(*)	3,17	**,035**

	Diğer	-7,54	3,32	,360
Yoğun Bakımlar	**Dahili Birimler**	-4,31	1,50	,069
	Cerrahi Birimler	,54	1,63	1,00
	Acil Servis	-4,73	2,69	1,00
	Poliklinik	-9,20	3,18	,064
	Diğer	-7,00	3,33	,554
Acil Servis	**Dahili Birimler**	,42	2,59	1,00
	Cerrahi Birimler	5,27	2,67	,740
	Yoğun Bakımlar	4,73	2,69	1,00
	Poliklinik	-4,46	3,82	1,00
	Diğer	-2,26	3,94	1,00
Diğer	**Dahili Birimler**	4,88	3,10	1,00
	Cerrahi Birimler	9,74(*)	3,17	**,035**
	Acil Servis	9,20	3,18	,064
	Yoğun Bakımlar	4,46	3,82	1,00
	Poliklinik	2,20	4,30	1,00

Yapılan analiz sonucunda öz-yeterlilik düzeyi ve çalışılan birim değişkeni ile ilgili olarak poliklinikte çalışan hemşireleri ile cerrahi birimde ve dahili birimde çalışan hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 19. Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	**Mesleği İsteyerek Seçme**		**Testler**	
	Evet **n=150** **X±SD**	**Hayır** **n=114** **X±SD**	**t**	**p***
Davranışı Başlatma	34.76±3.64	34.08±3.77	1.477	0.141
Davranışı Sürdürme	29.74±3.64	29.00±3.71	1.599	0.111
Davranışı Tamamlama	19.91±2.95	19.22±2.55	1.976	**0.049**
Engellerle Mücadele	10.14±2.18	9.39±1.98	2.849	**0.013**
Toplam öz-yeterlilik	94.56±9.97	91.71±9.09	2.381	**0.018**

*İki Ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiğini ifade eden hemşirelerin öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç olarak, **H8 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı mesleğini isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 20. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimi İsteyerek Seçme Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Servisi İsteyerek Seçme		Testler	
	Evet n=107 X±SD	Hayır n=157 X±SD	t	p*
Davranışı Başlatma	34.23±3.80	34.63±3.64	0.867	0.387
Davranışı Sürdürme	29.32±3.73	29.49±3.67	0.352	0.725
Davranışı Tamamlama	20.00±2.74	19.35±2.82	1.882	0.061
Engellerle Mücadele	10.21±2.11	9.54±2.10	2.520	0.012
Toplam Öz-Yeterlilik Ölçeği	93.78±10.41	93.02±9.18	0.625	0.533

Hemşirelerin çalıştıkları servisi isteyerek seçme durumuna göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 21. Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Ekip İlişkilerinden Memnuniyet			Testler	
	Evet n=144 X±SD	Kısmen n=110 X±SD	Hayır n=10 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	34.59±3.87	34.46±2.95	32.80±7.37	0.310	0.736
Davranışı Sürdürme	29.88±3.78	28.94±3.19	28.10±6.17	2.426	0.110
Davranışı Tamamlama	20.07±2.75	19.11±2.80	18.50±2.67	4.578	0.011
Engellerle Mücadele	10.26±1.91	9.22±2.14	9.90±3.38	7.756	0.003
Toplam Öz-yeterlilik	94.81±9.74	91.75±8.45	89.30±16.90	3.757	**0.038**

Hemşirelerin ekip ilişkilerinden memnuniyet durumuna göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında ekip ilişkilerinden memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Sonuç olarak, **H9 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ekip ilişkilerinden memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgudan hareketle hemşirelerin öz-yeterlilik düzeyinin ekip ilişkilerinden memnuniyet değişkeni ile birlikte olumlu yönde arttığı söylenebilir.

Öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 22. Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	p
Evet	**Kısmen**	3,06(*)	1,21	**,036**
	Hayır	5,51	3,13	,237
Kısmen	**Evet**	-3,06(*)	1,21	**,036**
	Hayır	2,45	3,16	1,000
Hayır	**Evet**	-5,51	3,13	,237
	Kısmen	-2,45	3,16	1,000

Yapılan analiz sonucunda öz-yeterlilik düzeyi ve ekip ilişkilerinden memnuniyet değişkeni ile ilgili olarak ekip ilişkilerinden memnun olduğunu ifade eden hemşireler ile kısmen memnun olduğunu ifade eden hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 23. Hemşirelerin Çalıştıkları Servisten Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Çalışılan Birimden Memnuniyet			Testler	
	Evet n=172 X±SD	Kısmen n=70 X±SD	Hayır n=22 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	34.84±3.70	33.64±3.67	34.18±3.58	2.740	0.068
Davranışı Sürdürme	29.87±3.57	28.48±3.78	28.90±3.85	3.824	**0.023**
Davranışı Tamamlama	20.02±2.72	19.10±2.78	18.04±2.80	6.773	**0.001**
Engellerle Mücadele	10.12±2.00	9.30±2.02	9.09±2.95	4.835	**0.012**
Toplam Öz-yeterlilik	94.87±9.38	90.52±9.15	90.22±11.2	6.494	**0.002**

Çalıştığı birimden memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 24. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden Memnuniyet Durumuna Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	P
Evet	**Kısmen**	4,34(*)	1,34	**,004**
	Hayır	4,64	2,14	,095
Kısmen	**Evet**	-4,34(*)	1,34	**,004**
	Hayır	,30	2,32	1,000
Hayır	**Evet**	-4,64	2,14	,095
	Kısmen	-,301	2,32	1,000

Yapılan analiz sonucunda çalıştığı birimden memnuniyet değişkeni ile ilgili olarak çalıştığı birimden memnun olduğunu ifade eden hemşireler ile kısmen memnun olduğunu ifade eden hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 25. Hemşirelerin Kendilerine Duydukları Güven Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Kendine Duyduğu Güven		Testler	
	Evet n=234 X±SD	Kısmen n=30 X±SD	t	p*
Davranışı Başlatma	34.91±3.48	30.96±3.53	5.480	**0.001**
Davranışı Sürdürme	29.83±3.43	25.53±3.91	5.958	**0.001**
Davranışı Tamamlama	19.76±2.79	18.15±2.72	2.792	**0.006**
Engellerle Mücadele	9.88±2.20	9.03±1.21	1.918	**0.004**
Toplam öz-yeterlilik	94.39±9.28	83.69±8.36	5.629	**0.001**

*iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi

Mesleğini uygularken kendine güvendiğini ifade eden hemşirelerin öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Sonuç olarak, **H10 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı mesleğini uygularken kendine duyduğu güven durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgudan hareketle öz-yeterlilik düzeyinin mesleği uygularken kendine güven duymak değişkeni ile birlikte olumlu yönde arttığı söylenebilir.

Tablo 26. Hemşirelerin Gelir Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Gelirin Gideri Karşılama Durumu			Testler	
	Evet n=62 X±SD	Kısmen n=105 X±SD	Hayır n=97 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	33.91±4.85	34.76±3.09	34.51±3.47	1.016	0.364
Davranışı Sürdürme	28.77±4.19	29.45±3.66	29.80±3.33	1.485	0.228
Davranışı Tamamlama	19.14±2.24	19.81±2.92	19.70±2.98	1.193	0.305
Engellerle Mücadele	9.30±2.37	10.08±2.05	9.85±2.01	2.657	0.072
Toplam öz-yeterlilik	91.14±10.4	94.12±9.17	93.87±9.63	2.101	0.124

Hemşirelerin gelir durumlarına göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0.05). Sonuç olarak, **H11 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı gelirinin giderini karşılama durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 27. Hemşirelerin Hizmet içi Eğitim Alma Durumuna Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Hizmet İçi Eğitim Alma		Testler	
	Evet n=138 X±SD	Hayır n=126 X±SD	t	p*
Davranışı Başlatma	34.78±3.82	34.13±3.55	1.420	0.157
Davranışı Sürdürme	29.40±3.58	29.44±3.81	0.085	0.932
Davranışı Tamamlama	19.66±2.80	19.56±2.82	0.298	0.766
Engellerle Mücadele	9.86±2.06	9.76±2.21	0.409	0.683
Genel Öz-yeterlilik	93.72±9.46	92.90±9.94	0.686	0.493

*iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin hizmet içi eğitim alma durumlarına göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark

saptanmamıştır (p>0.05). Sonuç olarak, **H12 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı hizmet içi eğitim alma durumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 28. Hemşirelerin Çalışma Düzenlerine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	ÇALIŞMA DÜZENİ		Testler	
	Sürekli Gündüz n= 40 X±SD	Vardiya Değişimli n= 222 X±SD	t	p*
Davranışı Başlatma	34.65±3.64	34.31±3.77	2.260	**0.025**
Davranışı Sürdürme	35.70±2.10	34.27±3.89	3.584	**0.001**
Davranışı Tamamlama	21.15±2.48	19.33±2.78	3.842	**0.001**
Engellerle Mücadele	10.20±1.98	9.75±2.16	1.208	0.228
Toplam öz-yeterlilik	98.37± 6.64	92.46± 9.89	3.627	**0.001**

Hemşirelerin çalışma düzenine göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında sürekli gündüz çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0.05). Sonuç olarak, **H13 "**Hemşirelerin öz-yeterlilik inancı çalışma düzenine göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 29. Hemşirelerin Çalışma Saatine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	ÇALIŞMA SAATİ		Testler	
	40-50 Saat n=239 X±SD	51-60 saat n=25 X±SD	t	p*
Davranışı Başlatma	34.46±3.68	34.52±4.01	1.844	0.948
Davranışı Sürdürme	29.37±3.67	29.92±3.88	0.132	0.481
Davranışı Tamamlama	19.50±2.85	20.72±2.09	4.963	0.039
Engellerle Mücadele	9.79±2.09	10.04±2.47	1.094	0.586
Toplam Öz-yeterlilik	93.13±9.67	95.20±9.80	0.000	0.312

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin çalışma saatine göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (p>0.05).

Tablo 30. Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	AYLIK NÖBET SAYISI				Testler	
	4 ve altında n= 26 X±SD	5-7 nöbet n= 85 X±SD	8 ve üstünde n= 115 X±SD	Nöbet tutmuyor n= 38 X±SD	F	p*
Davranışı Başlatma	33.42±3.25	34.89±4.00	33.96±3.87	35.78±2.08	3.469	**0.001**
Davranışı Sürdürme	29.30±2.70	29.81±3.96	28.54±3.80	31.28±2.27	6.047	**0.001**
Davranışı Tamamlama	19.73±2.79	19.56±2.92	19.06±2.66	21.31±2.36	6.505	**0.001**
Engellerle Mücadele	8.73±2.05	10.11±2.24	9.69±2.02	10.26±2.02	3.590	**0.014**
Toplam öz-yeterlilik	91.19±9.93	94.38±10.27	91.27±10.06	98.65±6.49	6.721	**0.001**

Hemşirelerin nöbet sayılarına göre öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, nöbet tutmayan hemşirelerin öz-yeterlilik puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Dunnet C çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 31. Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayılarına Göre ÖEY Ölçeği Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu (N=264

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata
4 ve altında	**5-7 nöbet**	-3,19	1,69
	8 ve üstü	-,08	1,58
	Nöbet tutmuyorum	-7,46(*)	1,66
5-7 nöbet	**4 ve altında**	3,19	1,69
	8 ve üstü	3,10	1,45
	Nöbet tutmuyorum	-4,26(*)	1,53
8 ve üstü	**4 ve altında**	,08	1,58
	5-7 nöbet	-3,10	1,45
	Nöbet tutmuyorum	-7,37(*)	1,40
Nöbet tutmuyorum	**4 ve altında**	7,46(*)	1,66
	5-7 nöbet	4,26(*)	1,53
	8 ve üstü	-3,19	1,69

Yapılan analiz sonucunda nöbet sayısı değişkeni ile ilgili nöbet tutmayan hemşireler ile 4 ve az nöbet tutan hemşireler, 5-7 nöbet tutan hemşireler ve 8 ve üstünde nöbet tutan hemşirelerin öz-yeterlilik puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 32. Hemşirelerin Bölüm Değiştirme İsteğine Göre ÖEY Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Bölüm Değiştirme İsteği		Testler	
	Evet n=69 X±SD	Hayır n=195 X±SD	t	p*
Davranışı Başlatma	34.02±3.35	34.63±3.82	0.074	0.219
Davranışı Sürdürme	29.18±3.70	29.50±3.69	1.023	0.539
Davranışı Tamamlama	19.21±2.93	19.75±2.75	2.414	0.183
Engellerle Mücadele	9.40±2.08	9.96±2.13	0.111	0.062
Toplam Öz-yeterlilik	91.84±9.78	93.86±9.62	0.346	0.141

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin çalıştıkları birimi değiştirme isteklerine göre öz-yeterlilik puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

3.4.3. Hemşirelerin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Mesleki ve Kişisel Özellikleriyle Karşılaştırılması

Tablo 33. Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Bu Araştırmada Ölçekten Alınan Alt ve Üst Değerler	Bu Araştırmada Ölçeğin Ortalama Puanları X± SD
İç Doyum	2.25 – 5.00	3.63±0.53
Dış Doyum	1.63 - 4.75	3.19±0.64
Genel İş Doyumu	2.10 - 4.90	3.45±0.54

Araştırmamız kapsamına alınan tüm hemşirelerin toplam iş doyumu puan ortalaması 3.45±0.54 olarak belirlenmiş, ölçekten alınan en düşük puan 2.10 en yüksek puan ise 4.90 olarak saptanmıştır. Bu bulgular sonucunda örneklemdeki hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyden yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 34. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	HEMŞİRELERİN YAŞI				Testler	
	21-25 yaş n= 88 X±SD	26-30 yaş n= 80 X±SD	31-35 yaş n= 73 X±SD	36 ve üzeri n= 23 X±SD	F	p*
İç Doyum	3.50±0.54	3.57±0.53	3.81±0.45	3.76±0.53	5.797	**0.001**
Dış Doyum	3.16±0.71	3.07±0.57	3.34±0.60	3.22±0.67	2.359	0.072
Genel İş Doyumu	3.36±0.59	3.37±0.50	3.62±0.46	3.54±0.54	4.231	**0.006**

Hemşirelerin yaş gruplarına göre iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, 31-35 yaş grubundaki hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç olarak, **H14 "**Hemşirelerin iş doyumu yaşa göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. İş doyumu düzeyleri arasındaki farkın hangi yaş grupları arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 35. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferreni Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	P
21-25 yaş	**26-30 yaş**	-,00	,082	1,000
	31-35 yaş	-,26(*)	,084	**,013**
	36 yaş ve üstü	-,18	,12	,890
26-30 yaş	**21-25 yaş**	,00	,08	1,000
	31-35 yaş	-,25(*)	,08	**,021**
	36 yaş ve üstü	-,17	,12	1,000
31-35 yaş	**21-25 yaş**	,26(*)	,08	**,013**
	26-30 yaş	,25(*)	,08	**,021**
	36 yaş ve üstü	,08	,12	1,000
		,18	,12	,890

36 yaş ve üstü	**21-25 yaş**			
	25-30 yaş	,17	,12	1,000
	31-35 yaş	-,08	,12	1,000

Yapılan analiz sonucunda iş doyumu düzeyi ve yaş değişkeni ile ilgili olarak 31-35 yaş grubundaki hemşireler ile 21-25 yaş ve 26-30 yaş grubundaki hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$). Bu bulgudan hareketle hemşirelerin iş doyumu düzeyinin yaş ile birlikte olumlu yönde arttığı söylenebilir.

Tablo 36. Hemşirelerin Medeni Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	**MEDENİ DURUM**		**Testler**	
	Evli **n= 123** **X±SD**	**Bekar** **n= 141** **X±SD**	**t**	**p***
İç Doyum	3.70±0.51	3.57±0.54	2.022	**0.044**
Dış Doyum	3.18±0.62	3.19±0.66	0.089	0.929
Genel İş Doyumu	3.49±0.51	3.42±0.56	1.147	0.249

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin medeni durumlarına göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Sonuç olarak, **H15 "**Hemşirelerin iş doyumu medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 37. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	ÇOCUK SAHİBİ OLMA		Testler	
	Var n= 95 X±SD	Yok n= 169 X±SD	t	p*
İç Doyum	3.81±0.46	3.53±0.54	4.328	**0.001**
Dış Doyum	3.26±0.66	3.15±0.63	1.364	0.178
Genel İş Doyum	3.59±0.50	3.37±0.54	3.184	**0.002**

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında çocuk sahibi olan hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 38. Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	EĞİTİM DURUMU			Testler	
	Lise ve Ön lisans n=56 X±SD	Lisans n=184 X±SD	Lisansüstü n=24 X±SD	F	p*
İç Doyum	3.73±0.38	3.63±0.54	3.41±0.66	3.080	0.063
Dış Doyum	3.17±0.47	3.20±0.69	3.11±0.62	0.198	0.814
Genel İş Doyumu	3.51±0.35	3.46±0.57	3.29±0.61	1.346	0.262

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Sonuç olarak, **H16 "**Hemşirelerin iş doyumu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 39. Hemşirelerin İşyerindeki Görev Durumlarına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	İşyerindeki Görev Durumu		Testler	
	Klinik Hemşiresi n= 237 X±SD	Yönetici ve Diğerleri n= 27 X±SD	t	p
İç Doyum	3.60±0.53	3.94±0.44	3.197	**0.002**
Dış Doyum	3.15±0.63	3.50±0.67	2.732	**0.007**
Genel İş Doyum	3.42±0.53	3.76±0.49	3.206	**0.002**

*İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi

Hemşirelerin işyerindeki görev durumuna göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında yönetici ve diğer grubunda bulunan hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Sonuç olarak, **H17 "**Hemşirelerin iş doyumu hastanedeki pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 40. Hemşirelerin Mesleki Deneyimlerine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	MESLEKİ DENEYİM					Test	
	1 yıldan az n= 50 X±SD	1-5yıl n= 89 X±SD	6-10yıl n= 51 X±SD	11-15yıl n= 54 X±SD	16 yıl ve üzeri n= 20 X±SD	F	p*
İçsel Doyum	3.46±0.58	3.49±0.53	3.84±0.50	3.75±0.37	3.81±0.54	6.559	**0.001**
Dışsal Doyum	3.13±0.80	3.06±0.58	3.32±0.59	3.28±0.56	3.31±0.71	1.942	0.104
Genel Doyum	3.33±0.64	3.32±051	3.63±0.52	3.56±0.39	3.61±0.55	4.633	**0.001**

Hemşirelerin mesleki deneyimlerine göre iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, 6-10 yıl mesleki deneyime sahip hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç olarak, **H18 "**Hemşirelerin iş doyumu mesleki deneyimlerine göre farklılık

göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. İş doyumu düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Dunnet C çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 41. Hemşirelerin Mesleki Deneyimlerine Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata
1 yıldan az	**1-5 yıl**	,01	,10
	6-10 yıl	-,30	,11
	11-15 yıl	-,22	,10
	16 yıl ve üzeri	-,28	,15
1-5 yıl	**1 yıldan az**	-,01	,10
	6-10 yıl	-,31(*)	,09
	11-15 yıl	-,24(*)	,07
	16 yıl ve üzeri	-,29	,13
6-10 yıl	**1 yıldan az**	,30	,11
	1-5 yıl	,31(*)	,09
	11-15 yıl	,07	,09
	16 yıl ve üzeri	,02	,14
11-15 yıl	**1 yıldan az**	,22	,10
	1-5 yıl	,24(*)	,07
	6-10 yıl	-,07	,09
	16 yıl ve üzeri	-,05	,13
16 yıl ve üzeri	**1 yıldan az**	,28	,15
	1-5 yıl	,29	,13
	6-10 yıl	-,02	,14
	11-15 yıl	,05	,13

Yapılan analiz sonucunda iş doyumu düzeyi ve mesleki deneyim değişkeni ile ilgili olarak 1-5 yıl mesleki deneyimi olan hemşireler ile 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki deneyimi olan hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 42. Hemşirelerin İşyeri Deneyimlerine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	İŞYERİ DENEYİM					Test	
	1 yıldan az n= 88 X±SD	1-5yıl n= 74 X±SD	6-10yıl n= 50 X±SD	11-15yıl n= 40 X±SD	16 yıl ve üzeri n= 12 X±SD	F	p*
İçsel Doyum	3.50±0.61	3.59±0.40	3.75±0.41	3.74±0.44	3.79±0.53	3.169	**0.014**
Dışsal Doyum	3.15±0.77	3.13±0.57	3.18±0.56	3.36±0.50	3.25±0.78	0.985	0.416
Genel Doyum	3.36±0.64	3.41±0.52	3.54±0.41	3.60±0.41	3.54±0.50	1.911	0.109

Hemşirelerin işyeri deneyimlerine göre iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (p>0.05). Sonuç olarak, **H19 "**Hemşirelerin iş doyumu işyeri deneyimine göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 43. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları (N=264)

Alt Ölçekler	HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMLER						Testler	
	Dahili Birimler n= 99 X±SD	Cerrahi Birimler n= 68 X±SD	Yoğun Bakımlar n=63 X±SD	Acil Servis n=15 X±SD	Poliklinik n=10 X±SD	Diğer n=9 X±SD	F	p*
İç Doyum	3.69±0.52	3.59±0.55	3.48±0.49	3.68±0.49	3.82±0.74	4.01±0.2	2.575	0.027
Dış Doyum	3.19±0.70	3.18±0.62	3.06±0.58	3.08±0.45	3.48±0.61	3.91±0.2	3.376	0.006
Genel Doyum	3.49±0.54	3.43±0.56	3.31±0.46	3.44±0.46	3.69±0.66	3.97±0.2	3.114	0.01

Hemşirelerin çalıştıkları servislere göre iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, diğer grubunda yer alan yönetici, eğitimci ve süpervisor hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamı derecede yüksek olduğu saptanmıştır (p<0.05). Sonuç olarak, **H20 "**Hemşirelerin iş doyumu çalıştıkları birime göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

İş doyumu düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Bonferroni çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 44. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlere Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grup İçi Bonferroni Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	P
Dahili Birimler	**Cerrahi Birimler**	,06	,08	1,000
	Yoğun Bakımlar	,17	,08	,598
	Acil Servis	,05	,14	1,000
	Poliklinik	-,19	,17	1,000
	Diğer	-,48	,18	,142
Cerrahi Birimler	**Dahili Birimler**	-,06	,08	1,000
	Yoğun Bakımlar	,11	,09	1,000
	Acil Servis	-,01	,15	1,000
	Poliklinik	-,25	,17	1,000
	Diğer	-,54	,18	,061
Yoğun Bakımlar	**Dahili Birimler**	-,17	,08	,598
	Cerrahi Birimler	-,11	,09	1,000
	Acil Servis	-,12	,15	1,000
	Poliklinik	-,37	,18	,611
	Diğer	-,65(*)	,18	**,009**
Acil Servis	**Dahili Birimler**	-,05	,14	1,000
	Cerrahi Birimler	,01	,15	1,000
	Yoğun Bakımlar	,12	,15	1,000
	Poliklinik	-,24	,21	1,000
	Diğer	-,53	,22	,262
Diğer	**Dahili Birimler**	,19	,17	1,000
	Cerrahi Birimler	,25	,17	1,000
	Acil Servis	,37	,18	,611
	Yoğun Bakımlar	,24	,21	1,000
	Poliklinik	-,28	,24	1,000

Yapılan analiz sonucunda çalışılan birim değişkeni ile ilgili olarak diğer grubunda çalışan hemşireler ile yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerin iş doyumu puanları arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 45. Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	MESLEĞİ İSTEYEREK SEÇME DURUMU		Testler	
	Evet n= 150 X±SD	Hayır n= 114 X±SD	t	p*
İçsel Doyum	3.71±0.51	3.53±0.52	2.538	**0.012**
Dış Doyum	3.29±0.61	3.03±0.65	3.125	**0.002**
Genel Doyum	3.54±0.51	3.33±0.52	3.038	**0.003**

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Mesleğini isteyerek seçtiğini ifade eden hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Sonuç olarak, **H21 "**Hemşirelerin iş doyumu mesleği isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 46. Hemşirelerin Çalıştığı Bölümü Seçme Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Çalışılan Birimi İsteyerek Seçme Durumu		Testler	
	Evet n= 107 X±SD	Hayır n= 157 X±SD	t	p
İçsel Doyum	3.74±0.57	3.56±0.49	2.786	**0.006**
Dış Doyum	3.25±0.74	3.14±0.56	1.350	0.178
Genel Doyum	3.54±0.60	3.39±0.48	2.291	**0.023**

*İki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi

Hemşirelerin çalıştığı birimi isteyerek seçme durumu ile iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, çalıştığı birimi isteyerek seçtiğini ifade eden hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0.05). Sonuç olarak, **H22 "**Hemşirelerin iş doyumu çalıştıkları birimi isteyerek seçme durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 47. Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Ekip İlişkilerinden Memnuniyet			Testler	
	Evet n=144 X±SD	Kısmen n=110 X±SD	Hayır n=10 X±SD	F	p*
İçsel Doyum	3.78±0.45	3.46±0.52	3.44±0.92	13.050	**0.001**
Dışsal Doyum	3.37±0.60	2.96±0.60	3.13±0.93	13.805	**0.001**
Genel Doyum	3.61±0.48	3.26±0.51	3.32±0.87	15.414	**0.001**

Hemşirelerin ekip ilişkilerinden memnuniyet durumuna göre iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında ekip ilişkilerinden memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0.05). Sonuç olarak, **H23 "**Hemşirelerin iş doyumu ekip ilişkilerinden memnuniyet durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir. İş doyumu düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Dunnett C çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 48. Hemşirelerin Ekip İlişkilerinden Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata	P
Evet	**Kısmen**	**,35(*)**	**,06**	**,001**
	Hayır	**,29**	**,16**	**,232**
Kısmen	**Evet**	**-,35(*)**	**,06**	**,001**
	Hayır	**-,05**	**,16**	**1,00**
	Evet	**-,29**	**,16**	**,232**

Hayır	**Kısmen**	**,05**	**,16**	**1,00**

Yapılan analiz sonucunda iş doyumu düzeyi ve ekip ilişkilerinden memnuniyet değişkeni ile ilgili olarak ekip ilişkilerinden memnun olduğunu ifade eden hemşireler ile kısmen memnun olduğunu ifade eden hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 49. Hemşirelerin Çalıştığı Servisten Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Çalışılan Birimden Memnuniyet			Testler	
	Evet n=172 X±SD	Kısmen n=70 X±SD	Hayır n=22 X±SD	F	p*
İç Doyum	3.76±0.45	3.40±0.54	3.37±0.69	15.887	0.001
Dış Doyum	3.30±0.62	2.93±0.56	3.07±0.80	8.990	0.001
Genel İş Doyum	3.58±0.48	3.21±0.52	3.25±0.71	14.274	0.001

Çalıştığı birimden memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin iş doyumu ölçeği puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). İş doyumu düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Dunnett C çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 50. Hemşirelerin Çalışılan Servisten Memnuniyet Durumuna Göre İş Doyumu Puanları Grup İçi Dunnett C Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata
Evet	**Kısmen**	,36(*)	,07
	Hayır	,32	,15
Kısmen	**Evet**	-,36(*)	,07
	Hayır	-,03	,16
Hayır	**Evet**	-,32	,15
	Kısmen	,03	,16

Yapılan analiz sonucunda iş doyumu düzeyi ve çalıştığı birimden memnuniyet değişkeni ile ilgili olarak çalıştığı birimden memnun olduğunu ifade eden hemşireler ile kısmen memnun olduğunu ifade eden hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 51. Hemşirelerin Kendine Duyduğu Güven Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Kendine Duyduğu Güven		Testler	
	Evet n= 234 X±SD	Kısmen n= 30 X±SD	t	p*
İç Doyum	3.66±0.51	3.34±0.61	2.894	0.004
Dış Doyum	3.21±0.63	2.91±0.76	2.294	0.059
Genel İş Doyumu	3.48±0.52	3.17±0.66	2.813	0.005

Mesleğini uygularken kendine güven duyduğunu ifade eden hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 52. Hemşirelerde Gelirin Gideri Karşılama Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Gelirin Gideri Karşılama Durumu			Testler	
	Evet n=62 X±SD	Kısmen n=105 X±SD	Hayır n=97 X±SD	F	p*
İçsel Doyum	3.61±0.54	3.65±0.50	3.63±0.55	0.117	0.890
Dışsal Doyum	3.31±0.69	3.16±0.62	3.13±0.63	1.646	0.195
Genel İş Doyumu	3.49±0.56	3.45±0.51	3.43±0.55	0.216	0.806

Hemşirelerin gelir durumlarına göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$). Sonuç olarak, **H24 "**Hemşirelerin iş doyumu gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir" hipotezini reddedilmiştir.

Tablo 53. Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Alma Durumuna Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Hizmet içi Eğitim Alma Durumu		Testler	
	Evet n= 138 X±SD	Hayır n= 125 X±SD	t	p*
İç Doyum	3.66±0.50	3.60±0.55	1.035	0.302
Dış Doyum	3.24±0.63	3.13±0.65	1.295	0.196
Genel İş Doyumu	3.49±0.50	3.41±0.57	1.233	0.219

*İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi

Hemşirelerin hizmet içi eğitim alma durumlarına göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (p>0.05). Sonuç olarak, **H25 "**Hemşirelerin iş doyumu hizmet içi eğitim alma durumuna göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 54. Hemşirelerin Çalışma Şekline Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Çalışma Düzeni		Testler	
	Sürekli Gündüz n= 40 X±SD	Vardiya Değişimli n= 222 X±SD	t	p
İç Doyum	3.88±0.48	3.59±0.53	3.264	0.001
Dış Doyum	3.51±0.61	3.13±0.63	3.474	0.001
Genel İş Doyumu	3.73±0.49	3.40±0.53	3.606	0.001

*İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi

Hemşirelerin çalışma düzenlerine göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0.05). Sonuç olarak, **H26 "**Hemşirelerin iş doyumu çalışma düzenin göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 55. Hemşirelerin Çalışma Saatine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	ÇALIŞMA SAATİ		Testler	
	40-50 saat n= 239 X±SD	50 -60 saat n= 25 X±SD	t	p*
İç Doyum	3.64±0.52	3.55±0.57	0.782	0.435
Dış Doyum	3.21±0.65	2.95±0.54	1.925	0.055
Genel İş Doyumu	3.47±0.53	3.31±0.54	1.383	0.168

*İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi

Hemşirelerin haftalık çalışma saatlerine göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (p>0.05). Sonuç olarak, **H27 "**Hemşirelerin iş doyumu toplam çalışma saatlerine göre farklılık göstermektedir" hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 56. Hemşirelerin Bölüm Değiştirme İsteğine Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	Bölüm Değiştirme İsteği		Testler	
	Evet n= 69 X±SD	Hayır n= 195 X±SD	t	p*
İçsel Doyum	3.36±0.54	3.73±0.49	5.129	0.01
Dışsal Doyum	2.91±0.60	3.28±0.63	4.224	0.01
Genel Doyum	3.18±0.53	3.55±0.50	5.083	0.01

*İki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi

Hemşirelerin çalıştıkları birimi değiştirme isteklerine göre iş doyumu puan ortalamalarına bakıldığında, çalıştığı bölümü değiştirmek istemediğini ifade eden hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır (p<0.05).

Tablo 57. Hemşirelerin Nöbet Sayısına Göre İş Doyumu Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Puan Ortalamaları (N=264)

Alt Ölçekler	AYLIK NÖBET SAYISI				Testler	
	4 ve altında n= 26 X±SD	5-7 nöbet n= 85 X±SD	8 ve üstünde n= 115 X±SD	Nöbet tutmuyor n= 38 X±SD	F	p*
İçsel Doyum	3.59±0.38	3.69±0.51	3.50±0.56	3.93±0.43	7.390	0.001
Dışsal Doyum	3.12±0.40	3.12±0.62	3.13±0.68	3.54±0.63	4.748	0.003
Genel Doyum	3.40±0.34	3.46±0.51	3.35±0.57	3.78±0.47	6.338	0.001

Hemşirelerin nöbet sayılarına göre iş doyumu ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında, nöbet tutmayan hemşirelerin iş doyumu puanının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p< 0.05$). Sonuç olarak, **H28 "**Hemşirelerin iş doyumu nöbet sayılarına göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

İş doyumu düzeyleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında ve ne yönde olduğunu saptamak amacıyla Dunnet C çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tablo 58. Hemşirelerin Nöbet Sayılarına Göre İş Doyumu Ölçeği Puanları Grupiçi Dunnett C Testi Sonucu (N=264)

Karşılaştırılan Gruplar		Ortalamalar Farkı	Std. Hata
4 ve altında	**5-7 nöbet**	-,06	,08
	8 ve üstü	,05	,08
	Nöbet tutmuyorum	-,37(*)	,10
5-7 nöbet	**4 ve altında**	,06	,08
	8 ve üstü	,11	,07
	Nöbet tutmuyorum	-,31(*)	,09
8 ve üstü	**4 ve altında**	-,05	,08
	5-7 nöbet	-,11	,07

	Nöbet tutmuyorum	-,42(*)	,09
Nöbet tutmuyorum	**4 ve altında**	,37(*)	,10
	5-7 nöbet	,31(*)	,09
	8 ve üstü	,42(*)	,09

Yapılan analiz sonucunda iş doyumu düzeyi ve nöbet sayısı değişkeni ile ilgili olarak nöbet tutmayan hemşireler ile 4 ve az nöbet tutan hemşireler, 5-7 nöbet tutan hemşireler ve 8 ve üstünde nöbet tutan hemşireler arasında anlamlı fark saptanmıştır ($p<0.05$)

Tablo 59. Hemşirelerde İş Doyumu Puanlarının Dağılımı (N=264)

MİNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	**Toplam Puan**	**Ortalama**
Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	**877**	**3.32**
Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	**952**	**3.60**
Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	**878**	**3.32**
Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından	**856**	**3.24**
Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	**994**	**3.76**
Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	**993**	**3.76**
Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	**998**	**3.78**
Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından	**1057**	**4.00**
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	**1101**	**4.47**
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	**976**	**3.69**
Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	**1030**	**3.90**
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	**981**	**3.71**
Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	**670**	**2.53**
İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	**656**	**2.48**
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	**909**	**3.44**
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	**910**	**3.44**
Çalışma şartları bakımından	**684**	**2.59**
Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması açısından	**948**	**3.59**
Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	**813**	**3.07**
Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	**975**	**3.69**
Toplam Puan Ortalaması	**864**	**3.27**

Hemşirelerin iş doyumu puanlarının dağılımı incelendiğinde; hemşireleri en yüksek doyumu 'başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma bakımından'(4.47), ikinci sırada 'sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından' (4.00), üçüncü sırada 'kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından'(3.90) olarak bulunmuştur. En düşük doyum iş içinde terfi olanağı (2.48), ikinci sırada ücret (2.53), üçüncü sırada ise çalışma şartları(2.59) olarak bulunmuştur. Genel iş doyumu ortalama puanı 3,11'dir.

3.4.4. Hemşirelerin ÖEY Ölçeği Ve İş Doyum Ölçeği Puanları Arasındaki İlişki

Tablo 60. Hemşirelerin Öz-Yeterlilik İnancı ve İş Doyumu Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

MİDÖ / ÖYÖ	İç Doyum Puanı	Dış Doyum Puanı	Genel Doyum Puanı
Davranışı Başlatma	**r=** 0.368 **p=** 0.001	**r=** 0.277 **p=** 0.001	**r=** 0.351 **p=** 0.001
Davranışı Sürdürme	**r=** 0.434 **p=** 0.001	**r=** 0.365 **p=** 0.001	**r=** 0.432 **p=** 0.001
Davranışı Tamamlama	**r=** 0.320 **p=** 0.001	**r=** 0.137 **p=** 0.026	**r=** 0.255 **p=** 0.001
Engellerle Mücadele	**r=** 0.326 **p=** 0.001	**r=** 0.163 **p=** 0.008	**r=** 0.271 **p=** 0.001
Özyeterlilik Ölçeği Toplamı	**r=** 0.471 **p=** 0.001	**r=** 0.320 **p=** 0.001	**r= 0.432** **p= 0.001**

ÖEY ve iş doyumu arasındaki korelasyon tablo 59'da verilmiştir. ÖEY ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson's korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısının gücü ile ilgili olarak Akgül (2005)'in bildirdiği değerler dikkate alınmıştır (0,00-0,25 Çok zayıf, 0,26-0,49 Zayıf, 0,50-0,69 Orta, 0,70-0,89 Yüksek, 0,90-1,00 Çok yüksek).

ÖEY ölçeği toplam puanı ile genel doyum (r=432) puanı arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı fakat zayıf korelasyonda bir ilişki saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin öz-yeterlilik inancı arttıkça iş doyumu artmaktadır.

Tablo 61. Hemşirelerde Öz-yeterlilik İnancının ve İş Doyumuna Olan Etkisi (Regresyon Analizi)

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası
,432	,187	,184	,48836

Tablo 61'de verilen sonuçlardan ise öz-yeterlilik inancının iş doyumuna olan etkisinin pozitif yönde ve orta dereceli (r=432) olduğu anlaşılmaktadır. Determinasyon katsayısı (r=187) değeri de, iş doyumu düzeyindeki gelişmelerin sadece %18'inin öz-yeterliliğine bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 62. Hemşirelerde Öz-yeterlilik İnancının İş Doyumuna Olan Etkisinin İstatistiksel Anlamlılığı

	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regresyon	14,348	1	14,348	60,161	,001
Residual	62,485	262	,238		
Toplam	76,833	263			

Tablo 62'de verilen regresyon analizi sonuçları her iki değişken arasında $p< 0.001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

3.5. ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI

Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisini belirlemeye yönelik bu araştırmanın sonucunda, hemşirelerin toplam öz-yeterlilik puan ortalaması 93.33±9.68 olarak belirlenmiş, ölçekten alınan en düşük puan 60, en yüksek puan ise 114 olarak saptanmıştır. Bu bulgular sonucunda örneklemdeki hemşirelerin öz-yeterlilik inancının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Hemşirelerin öz-yeterlilik inancını etkileyebilecek sosyo-demografik ve mesleki özellikleri incelendiğinde yaş, çocuk sahibi olmak, işyerindeki görev, mesleki deneyim, işyeri deneyimi, çalışılan birimi ve mesleği isteyerek seçmiş olmak, ekip ilişkilerinden ve çalışılan birimden memnun olmak, kendine duyduğu güven, çalışma düzeni, nöbet sayısı ve çalışılan birimi değiştirme isteği gibi bağımsız değişkenler öz-yeterlilik inancı ile ilişkili bulunmuştur.

Araştırma kapsamına alınan tüm hemşirelerin toplam iş doyumu puan ortalaması 3.45±0.54 olarak belirlenmiş, ölçekten alınan en düşük puan 2.10 en yüksek puan ise 4.90 olarak saptanmıştır. Bu bulgular sonucunda örneklemdeki hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyin üstünde olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde hemşirelerin iş doyumunu etkileyebilecek sosyo-demografik ve mesleki özellikleri incelendiğinde yaş, çocuk sahibi olma, işyerindeki görev, mesleki deneyim, çalışılan birim, mesleği ve çalışılan birimi isteyerek seçmiş olmak, ekip ilişkilerinde ve çalışılan birimden memnun olmak, kendine duyduğu güven, çalışma düzeni, nöbet sayısı ve çalışılan birimi değiştirme isteği gibi bağımsız değişkenlerin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır.

Çalışmada hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu düzeyi arasında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Her iki değişken arasındaki

korelasyonun pozitif olması hemşirelerin öz-yeterlilik inancındaki artışın iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir. Regresyon analizi sonucunda hemşirelerin öz-yeterlilik inancındaki değişikliklerin %18 oranında iş doyumuna bağlı olduğu saptanmıştır. Bu bulgudan hareketle hemşirelerin iş doyumunun öz-yeterlilik inancını etkilediği, hemşirelerin iş doyumunu arttırmaya yönelik yapılacak iyileştirmelerle hemşirelerin öz-yeterlilik inançlarının artacağı söylenebilir.

SONUÇ

Günümüzde toplumun sağlık hizmetlerine yönelik bilincinin artması neticesinde bireyler aldığı hizmeti sorgulamaya ve daha iyi hizmet talep etmeye başlamıştır. Nüfustaki artış, tanı ve tedavi yöntemlerindeki gelişmeler, sağlık sektöründe kalite, özelleştirme ve rekabet gibi kavramların tartışılması neticesinde sektörün temelini oluşturan sağlık çalışanlarının niteliği de tartışılmaya başlanmıştır. Tüm bu değişimler, sağlık hizmeti sunumunda kilit rol oynayan hemşireleri ve çalışma şartlarını da yakından etkilemektedir.

Toplum ve bireye yönelik çok yönlü sorumluluğu ve rolü olan hemşirelik mesleğinin uygulamaları insanı, sağlık ve hastalıktaki konumu ile anlamaya dayanmaktadır. İnsanın sosyal ve psikolojik yönü ile karmaşık ve anlaşılması güç bir varlık olması hemşirelik hizmetlerinin zorluğunu göstermektedir.

Bireyleri sağlığa zarar veren olumsuz davranışlardan koruyup, sağlığı geliştiren olumlu davranışlar kazandırmaya çalışan hemşirelerin, bireyin davranışları üzerinde davranış sürecini kontrol ederek etkili olan öz-yeterlilik inancına ilişkin bilgisinin olması önemlidir. Böylelikle sağlık personelinin hem hizmet verdiği toplumu, hem de kendisini daha iyi tanıması sağlanabilir. Çünkü bilişsel, motivasyonel ve davranışsal olarak kendi gelişim sürecine aktif olarak katılan, düzenli ve sistemli bir şekilde çalışan sağlık personelinin etkinliliğinin arttığı, toplumda daha çok bireye ulaştığı ve öz-yeterlilik inancının da yüksek olduğu bilinmektedir.

Sağlık sektörü farklı düzeyde eğitim almış çeşitli meslek kollarının bir arada çalıştığı emek yoğun bir hizmet alanıdır. Arz ve talep dengesi içinde hizmet alanların memnuniyeti kadar hizmeti veren sağlık personelinin de memnuniyeti çok önemlidir. Mesleki doyumsuzluk beraberinde tükenmişlik, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi olumsuz sonuçları getirdiğinden, hem verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkileyecek hem de çalışanların genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Sağlık hizmetlerinin insanla doğrudan ilgili olması, çok dikkatli ve uzun saatler çalışmayı gerektirmesi nedeniyle sağlık alanında çalışanların mesleki doyumu iki kat daha önem kazanmaktadır.

Araştırmada 9 Eylül Üniversite Hastanesinde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi ele alınmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri, ikinci bölümünde hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişki, üçüncü bölümünde hemşirelerin iş doyumu ve sosyo-demografik özellikleri arsındaki ilişki ve son bölümde hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi analiz edilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümündeki veriler sonucunda hemşirelerin %63.6'sının 21-30 yaş grubu hemşirelerden oluşan genç bir nüfus olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bölümünün 30 yaş altında olması ve 36 yaş üstü hemşire sayısının daha az olması, hemşirelerin büyük bölümünün emekliliğe hak kazanmalarının hemen ardından mesleği bıraktıklarını göstermektedir. Ayrıca bu bulgular hemşirelerin mezuniyet sonrası istihdam sıkıntısı yaşamadığını ve okul bittirdikten hemen sonra işe başlayabildiklerini göstermektedir.

Hemşirelerin %69.7 oranında lisans mezunu olduğu, lise ve ön lisans mezunlarının ise %21.2 oranında olduğu saptanmıştır. Son yıllarda sağlık meslek liselerinin kapatılması ve 25.04.2007'de değiştirilen 6283 sayılı hemşirelik kanunu'nun

hemşireler için lisans eğitimini zorunlu kılınması sonucunda hemşirelerin eğitim seviyelerinin artması beklenilen bir sonuçtur.[11]

Hemşirelerin mesleki özelliklerine ilişkin veriler incelendiğinde örneklemin %89.8 oranında klinik hemşirelerinden oluştuğu, mesleki deneyim ve işyeri deneyimi açısından en geniş popülasyonu 1-5 yıl ve 6-10 yıl deneyime sahip hemşirelerin oluşturduğu saptanmıştır. Bu veriler örneklemdeki hemşirelerin mesleğe ve çalıştıkları kuruma uyum sağlayabilecek yeterli deneyime sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızda hemşirelerin %56.8'i mesleğini isteyerek seçtiğini, %88.6'sı mesleğini uygularken kendine güvendiğini ifade etmektedir. Hemşirelerin %63.3'ü gelirinin giderini kısmen de olsa karşıladığını ifade etmiştir. Hemşirelerin çalışma düzenlerine bakıldığında %84.1'inin vardiya değişimli çalıştığı, %90.5'inin haftalık 40-50 saat çalıştığı, hemşirelerin %43.6 gibi büyük bir oranda 8 ve üzerinde nöbet tuttuğu saptanmıştır.

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere ilişkin özellikleri incelendiğinde, %37.5'i dahili birimlerde çalışmakta olup, %40.52i çalıştığı birimi kendi istemiyle seçmiştir. Hemşirelerin %65.2'si çalıştığı birimden, %54.5'i ekip ilişkilerinden memnun olduğunu ifade etmiş olup, %73.9'u çalıştığı bölümü değiştirmeyi düşünmemektedir. Bu bulgulara göre, hemşirelerin büyük çoğunluğunun çalıştığı birimden ve ekip ilişkilerinden memnun olduğu anlaşılmaktadır. Çalıştığı birimden ve ekip ilişkilerinden memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin çalıştığı bölümü değiştirmek istememesi beklenen bir sonuçtur.

Çalışmada hemşirelerde en düşük öz-yeterlilik 21-25 yaş grubundaki hemşirelerde, en yüksek öz-yeterlilik ise 36 yaş ve üzerindeki hemşirelerde saptanmış olup öz-yeterliliğin yaşla birlikte arttığı belirlenmiştir. Bandura'ya göre öz-yeterlilik

[11] 6283 Sayılı Hemşirelik Kanunu, (çevirimiçi), http://hemsireyiz.biz/forums/thread/6505.aspx, 13 Ekim 2009

birikiminin en önemli kaynağı bireyin önceki başarılı deneyimleridir. İlerleyen yaş ile birlikte birey yaşamında daha fazla deneyim kazanmakta ve öz-yeterlilik inancı olumlu olarak etkilenmektedir. Literatürde yaş ile öz-yeterlilik inancı arasındaki ilişki net olmamakla birlikte bulgularımızı destekleyen araştırma sonuçları mevcuttur.

Hemşirelerin işyerindeki görevlerine göre öz-yeterlilik inançları incelendiğinde diğer grubunda yer alan yönetici ve eğitim hemşirelerinin öz-yeterlilik inancının klinik hemşirelerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Klinik hemşirelerinin diğer meslektaşlarına göre hasta ve hasta yakınlarının sorunları ile daha çok yüzleşmesi nedeniyle bedensel ve psikolojik yorgunluğunun daha fazla olması sonuncunda öz-yeterlilik düzeyleri olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre eğitim durumu ile öz-yeterlilik inancı arasında çelişkili bir ilişki olduğu söylenebilir. Çalışmada hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça öz-yeterlilik inancının düştüğü saptanmış fakat gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Eğitim düzeyi yükseldikçe hemşirelerin mesleki beklentileri artmakta ve bu beklentilerinin karşılanamaması neticesinde öz-yeterlilik inançları olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Çalışmada 16 yıl ve üzerinde mesleki ve işyeri deneyimine sahip hemşirelerin öz-yeterlilik inancının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yeni mezun hemşireler sıklıkla okulda edindikleri teorik bilgiler ile iş hayatında kazandıkları tecrübeler arasındaki farklılık sonucunda hayal kırıklığı yaşamaktadır. Ayrıca kapasiteleri klinik tablosu karmaşık hastalara bakım vermek için yeterli olmamaktadır. Öz-yeterlilik inancı bireylerin işlerini yaparken duydukları özgüven, karşılaştıkları güçlükler karşısında gösterdikleri dayanıklılık ile ilgili bulunmuştur. Hemşirelik mesleğinde yaşla birlikte deneyimin artması ve hemşirelerin öz-yeterlilik inancının yükselmesi beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada mesleğini kendi istemiyle seçen hemşirelerin öz-yeterlilik inancının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Bireylerin yeteneklerine uygun meslekleri seçmeleri öz-yeterlilik inancını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Hemşireler mesleklerinin gereği olarak görevlerini yerine getirirken farklı meslek grupları ile çalışmaktadır. İstedikleri kaliteli bakımı verebilmek için diğer ekip üyeleri ile işbirliği yaparlar. Araştırmalar hemşirelik mesleği için ekip ilişkilerinin yetersizliğini önemli bir mesleki stres faktörü olarak tanımlamaktadır. Literatüre paralel olarak çalışmamızda ekip ilişkilerinden memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin öz-yeterlilik inancının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışmada nöbet tutmayan hemşirelerin öz-yeterlilik inancının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gece vardiyasında çalışmanın beraberinde getirdiği uykusuzluk ve diğer fiziksel zorluklar nedeniyle vardiyalı çalışmak hemşirelerin öz-yeterlilik inancını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Öz-yeterlilik inancı, bireylerin zorlu ve emek isteyen işlerin üstesinden gelirken daha çok çaba harcamalarına neden olmakta ve güçlüklere dayanıklılığını artırmaktadır. Uzun çalışma saatleri ve fazla mesai, hemşireler için önemli bir stres faktörü olmakla birlikte öz-yeterlilik inancını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Hemşirelerin çalıştıkları birimlere bakıldığında diğer grubunda yer alan yönetici, eğitimci ve süpervisor hemşirelerin öz-yeterlilik inançlarının diğer birimde çalışan hemşirelerden oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. En düşük öz-yeterlilik inancının ise cerrahi birimler ve yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerde olduğu saptanmıştır. Kritik durumdaki hastaların tedavi edildiği, iş yoğunluğuna ve hasta kaybına bağlı streslerin yaşandığı yoğun bakım ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı olumsuz etkilenebilmektedir. Araştırmalar yoğun bakım ve acil servis gibi triyajı yüksek, kritik durumdaki hastalara bakım verilen, ileri teknoloji kullanılan servislerde çalışan hemşirelerin yetenek ve otonomilerinin gelişmiş olması gerektiğine işaret etmektedir.

Araştırmada en düşük iş doyumunun 21-25 grubundaki hemşirelerde olduğu ve yaş ile birlikte iş doyumunun arttığı saptanmıştır. İşe yeni başlayan genç çalışanların terfi ve diğer iş koşullarına yönelik yüksek beklentilere sahip olmaları ve beklentilerinin

karşılanamaması sonucunda tatminsiz olmaları beklenen bir sonuçtur. Araştırmalar yaş ile iş doyumu arasında, farklı yönde ilişkilerden söz etmektedir. Herzberg yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi "U" şeklinde bir eğri ile tanımlamıştır. Bu tanıma göre çalışmaya erken yaşta başlayan gençlerde iş doyumu otuz yaşlarına doğru düşmekte daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna kadar yükselmektedir. Diğer bir görüş ise insanların yaşlandıkça, deneyim kazanmaları nedeniyle işe uyumlarının arttığı, böylece işlerinde daha doyumlu oldukları yönündedir. Bu konuda, Michigan Üniversitesi Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından (1974), beş ayrı ülkede gerçekleştirilen çalışmada, daha ileri yaşlardaki çalışanların daha doyumlu olduğu saptanmıştır.[12]

Çalışma kapsamındaki hemşirelerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri incelendiğinde lise ve ön lisans mezunu hemşirelerin iş doyumu düzeyleri diğer gruplara göre daha yüksek olmakla birlikte fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.005$). Hemşirelerin eğitim düzeyleri yükseldikçe iş doyumu düzeylerinde azalma saptanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça hemşirelerin beklentilerinin artmış olması bu sonuç üzerinde etkili olabilmektedir. Ayrıca lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim alan hemşirelerin mesleki bilinç düzeyinin yüksek olmasıyla birlikte almış oldukları eğitim doğrultusunda bağımsız (otonom) çalışma olanaklarının bulunamaması buna neden olarak gösterilebilir. Adil terfi sistemi çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte işte yetkinliğin artması ve işe yönelik beklentilerin artması, ancak mevcut çalışma koşullarının bu yetkinliğe yanıt verememesi nedeniyle hemşirelerin doyum sağlayamadıkları söylenebilir.

Hemşirelerin işyerindeki görevi ile iş doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde, diğer grubunda yer alan yönetici, süpervisör ve eğitim hemşirelerinin iş doyumu düzeyi klinik hemşirelerinden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). İdari pozisyonda çalışan hemşirelerin iş doyumunun klinik hemşirelerinden daha yüksek

[12] Boran Toker, "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** C: 8, No:1, 2007, s. 92-107

olması, bu gruptaki hemşirelerin direkt hasta bakımından uzak olmasından kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca bu gruptaki hemşireler gece nöbeti ve hafta sonu çalışmalarının olmaması nedeniyle daha düzenli bir çalışma hayatına sahiptir tüm bu etkenler hemşirelerin iş doyumlarını artırabilmektedir.

Çalışmada 6-10 yıl mesleki deneyime sahip hemşirelerin iş doyumu düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum mesleki deneyim arttıkça hemşirelerin amaçlara ulaşma, işi kabullenme, terfi, iş yerindeki kararlara katılımının artması ve deneyimlerine saygı duyulması ile açıklanabilir. İşyeri deneyimi arttıkça, çalışanların çalışma koşullarını ve çalıştıkları kurumu benimsemeleri kolaylaşmakta, işten ayrılma istekleri azalmakta ve çalışanlar var olan işine daha çok bağlanmakta dolayısı ile iş doyumları artmaktadır.

Hemşirelerin işyeri deneyimine göre iş doyumu puanlarına bakıldığında işyeri deneyimi ile birlikte iş doyumunun arttığı saptanmış fakat gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Aynı kurumda uzun süreli olarak çalışan hemşirelerin, yeni işe başlayan hemşirelere göre daha doyumlu olması, bu çalışanların genellikle yönetim kademesinde bulunmaları ve ileri yaştaki bu çalışanların işlerinden beklentilerinin azalması, yeni çalışanların ise beklentilerinin karşılanmaması ile açıklanabilmektedir. Ayrıca kıdemli hemşirelerin, deneyimle birlikte çalışma sayısı ve gece nöbetlerinin azalmasında iş doyumlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Çalıştığı birimi ve mesleğini isteyerek seçtiğini ifade eden hemşirelerin iş doyumu düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mesleği kendi isteğiyle seçen bireylerin, mesleki amaçlarını belirleyerek bu doğrultuda ilerlemeleri iş doyumlarını arttırmaktadır. Ayrıca sevdiği ve istediği işi yapan bireylerin, işin getirdiği sorumlulukları üstlenmede ve sorunlarla baş etmede daha güçlü ve istekli olacağı düşünülebilir. Hemşirelerin çalıştıkları birimi seçebilmeleri, kendileri ile ilgili kararlara etkin olarak katılmaları iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

İş doyumu, iş yerindeki sosyal ve profesyonel ilişkilerden etkilenmektedir. İşyerine ve iş arkadaşlarına bağlı çalışanların iş doyumunun daha yüksek olması beklenmektedir. Çalışmada ekip ilişkilerinden ve çalıştığı birimden memnun olduğunu ifade eden çalışanların iş doyumu düzeyinin daha yüksek olduğu saptamıştır.

Çalışmada mesleğini uygularken kendine güven duyan hemşirelerin iş doyumu düzeyinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Kendine güvenen, öz-benlik duygusu gelişmiş çalışanların iş doyumları olumlu yönde etkilenmektedir.

Literatürde ücret faktörü ile iş doyumu arasındaki ilişkiye dair çelişkili bulgular bulunmaktadır. Genel olarak ücretin iş doyumunu direkt olarak etkilemediği fakat çalışanların işte kalmalarında önemli bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Araştırmada gelirinin giderini karşıladığını ya da kısmen karşıladığını ifade eden hemşirelerin iş doyumu düzeyi daha yüksek saptanmakla birlikte fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Herzberg'in çift etken kuramına göre; iş doyumu doğrudan işle ilişkili faktörlere bağlı olup, iş dışındaki faktörler ise iş doyumsuzluğunu etkilemektedir. Buna göre, ücretin iş doyumunu etkilememesi beklenen bir durumdur.

Gece nöbetlerinin hemşirelere fiziksel ve ruhsal olarak ek yük getirmesi iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Hemşirelerin çalışma düzenine bakıldığında, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olması düzenli bir yaşam tarzı edinmiş olmaları, vardiyalı çalışan hemşirelerin iş doyumlarının daha düşük olması ise sosyal yaşamlarının düzensizliği ve nöbet sonrası dinlenme zamanının yetersiz olması ile açıklanabilir.

Çalışmada 8 ve üzerinde nöbet tutan hemşirelerin iş doyumunun daha düşük olduğu saptanmıştır. Nöbet tutan hemşirelerin daha doyumsuz olmaları kıdem yıllarının daha az olması, sosyal yaşamlarının nöbetler nedeniyle daha düzensiz olması ve uykusuz çalışmanın getirdiği fiziksel ve psikolojik yorgunluk ile açıklanabilir.

Hemşirelerin çalıştıkları servislere göre iş doyumu düzeyine bakıldığında diğer grubunda yer alan yönetici, eğitimci ve süprevisor hemşirelerin iş doyumunun diğer birimlerde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). En düşük iş doyumu ise yoğun bakım ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerde bulunmuştur.

Araştırmada hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu orta düzeyin üzerinde olumlu değerlendirilebilecek değerler olarak saptanmıştır. Bu sonuç hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu düzeyinin yeterli seviyede olduğunu göstermektedir. Çalışmada hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu arasındaki ilişki korelasyon analizi yöntemi ile test edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ile iş doyumu düzeyi arasında $p<0.01$ düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde korelasyon bulunmuştur. Her iki değişken arasındaki korelasyon'un pozitif olması hemşirelerin öz-yeterlilik inancındaki artışın iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceğini göstermektedir.

ÖNERİLER

Bu çalışmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesi sonucunda bazı öneriler getirilmiştir.

Genç ve mesleki deneyimi yetersiz olan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunun daha düşük olması nedeniyle, 5 yıl ve altında mesleki tecrübesi olan genç hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunu artırmaya yönelik gerekli önlemler alınmalı ve bu hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu düzeyini olumsuz yönde etkileyen faktörler belirlenmelidir.

Hasta bakımında daha aktif rol oynayan, nöbet tutan ve hafta sonu çalışan klinik hemşirelerinin güçlendirilmesine önem ve öncelik verilmesi öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörler belirlenmeli ve bunlara yönelik gerekli önlemler alınmalıdır.

Daha kritik durumdaki hastaların bulunduğu ve iş yükünün fazla olduğu yoğun bakım ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörler belirlenmeli ve gerekli önlemler alınmalıdır.

Hemşirelerin görev yerlerinin belirlenmesinde mesleki hedef ve kişisel isteklerine uygun görevlendirilmeler yapılmalıdır. Ayrıca çalıştığı bölümden memnun olmayan hemşirelerin memnuniyetsizliklerinin nedenleri araştırılmalı, bölüm değiştirmeyi düşünen hemşirelerin olası ise istedikleri bölümde çalışması sağlanmalı, bölüm–görev değişikliği yapılması gereken durumda çalışanların fikirleri de dikkate alınmalıdır.

Gece nöbeti ve fazla mesailerin iş doyumu üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle, hemşirelerin aylık nöbet sayıları belirlenirken sosyal hayatları da göz önünde bulundurulmalıdır. Terfi olanakları artırılmalı, adil bir terfi politikası oluşturularak terfilerin yeteneğe ve eğitim durumuna göre yapılması sağlanmalıdır.

Kurum tarafından hemşirelerin belirli aralıklarda öz-yeterlilik inancı ve iş doyum düzeyi ölçülmeli, iş doyumlarının düşük olduğu alanlar belirlenmeli, öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunun arttırılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Hemşirelerin öz-yeterlilik ve iş doyumu düzeyini olumlu yönde etkilediği için ekip ilişkilerinin güçlendirilmesi yönünde yönetici hemşireler gerekli desteği sağlamalıdır.

Literatürde, hemşirelerin öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisine yönelik yurt içinde yapılmış, yeterli sayıda çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu anlamda profesyonel hemşirelik uygulamalarına katkı sağlayacak ve konuya bilimsel bir yaklaşım getirecek farklı kurum ve hemşire popülasyonlarında yeni araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Adams, Ann., Bond, Senga : "Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics", PubMEd Central, 32:3, 536-543, (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11012794,15Kasım2009

Akgül, Nurcan: "Sivas İl Merkezi Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Sağlık Personelinin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyinin Belirlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2008

Akın, Semiha: "Meme Kanserli Hastaların Yaşam Kaliteleri ve Öz-Etkililik-lerinin Değerlendirilmesi",**Doktora Tezi,** İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,2008

Aksayan, Seçil, Gözüm, Sebahat: "Olumlu Sağlık Davranışlarının Başlatılması ve Sürdürülmesinde Öz-Etkililik Algısının Önemi", **Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C:2, No:1, 1998, s.35-42

Aksungur, Abide: "Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi,** Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2009

AL-Hussami, Mahmoud: "A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational

Support,Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education", European Journal of Scientific Research. ISSN 1450-216X Vol.22 No.2 (2008), pp.286-295,(çevirimiçi),http://www.eurojournals.com/ejsr.htm, 12 Mart 2010

Ammentorp, Jette, Kofoed, Poul-Erik: "Coach training can improve the self-efficacy of neonatal nurses. A pilot study", 2009, (çevirimiçi), http:// linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/SO738399109004145, 21 Mart 2010

Aronson, Keith R.: "Job Satisfaction of Nurses Who Work in Private Psychiatric Hospitals", Psychiatr Serv 56:102-104, January 2005, (çevirimiçi),http://psychservices.psychiatryonline.org/cgi/content/full/56/1/102, 04 Mayıs 2010

Asghari, Arezo : "The Relations Among Empowerment, Self-Efficacy And Job Satisfaction Among High School Teacher In Tehran", Journal Of Psychology Summer 2008; 12(2 (46)):227-239., (çevirimiçi), http://www.sid.ir/en/ViewPaper.asp?ID=152469&varStr=8, 24 Nisan 2010

Aydın, Meltem: "Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Doyumu", Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007, **Yüksek Lisans Tezi,** Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009

Aydın, Onur: "Çalışanların Öz-Yeterlilik Algılarının Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma",

(çevirimiçi),http://www.gumushaneram.gov.tr/yazar.asp?yaziID=280,15 Ekim 2010

Bandura, Albert : "Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy", Developmental Psychology, 1989, 25(5), 729-735 (çevirimiçi),http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1989DP.html,10 Ekim 2009

Bandura, Albert : "Social faundation of thought and action: A social cognitive theory", Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986

Bandura, Albert: "Self-efficacy Mechanism in Human Agency", American Psychologist, C:37, No:2, 122-147, 1982, (çevirimiçi), http://www.jennyarntzen.com/tsed321_951/current_files/pdf/Bandura_1982.pdf, 09 Ekim 2009

Bandura, Albert : Self-efficacy:,Encyclopedia of human behavior, NewYork Academic Press, 4-1998, s.71-81, 1994, (çevirimiçi), http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html, 11 Mart 2010

Barlow, Julie: "Self-efficacy in the context of rehabilitation", Coventry University, (çevirimiçi), http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/pdf/en/self efficay in context of rehabilitation.pdf, 25Aralık 2009

Basım, H.Nejat,
Korkmazyürek, Haluk,
Tokat, A.Osman : "Çalışanların Öz-Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik Ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma", (çevirimiçi) http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr, 23 Mart 2010

Bingöl, Nurhan: "Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi",**Yüksek Lisans Tezi**, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Sivas,2006

Blackburn, John Joseph:
"An Assessment Of Teacher Self-Efficacy And Job Satisfaction Of Early Career Kentucky Agrıculture Teaacher"KentuckyÜniversitesi, 2007, (çevirimiçi), http://hdl.handle.net/10225/693, 15 Nisan 2010

Blastorah, Margaret: "The Effect Of Mentoring On Leadership Self-Efficacy In Nurses", (çevirimiçi),https://tspace.library.utoronto.ca/.../Blastorah_Margaret_M%20200906_PhD_thesis.pdf, 12Ocak 2010

Blegen, Mary A.: "Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables."January/February 1993 - Volume 42 - Issue 1, (çevirimiçi),http://journals.lww.com/nursingresearchonline/Abstract/1993/01000, 04 Ocak 2010

Busch, Tor,
Fallan, Lars,
Pettersen, Arve: "Diciplinary Differences in Job Satisfaction, Self Efficacy, Goal Commitment, And Organizational Commitment Among Faculty Employees In Norwegian Collages",(çevirimiçi), http://www.toh.hist.no/~tor/forskning/faculty.pdf,2, 20Ocak 2010

Cambaz, Seval : "Manisa Kent Merkezinde Çalışan Ebelerin İş Doyumu ve Hizmete Yansıması",**Yüksek Lisans Tezi**, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa, 2005

Caprara, Gian Vittorio:

"Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level", Journalof School Psychology 44(2006)473– 490 (çevirimiçi),http://www.realtutoring.com/phd/sem1efficacy.pdf 23 Nisan 2010

Cengiz, Serpil: "Hemşirelerde Empatik Eğilim Ve İş Doyumu İlişkisi", **Yüksek Lisans Tezi,** Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008

Chiang, Li-Chi,

Chen HJ, Huang HL: "Student Nurses' Knowledge, Attitudes, and Self-Efficacy of Children's Pain Management: Evaluation of an Education Program in Taiwan", Journa lof Pain and Symptom Management, Vol. 32 No. 1 July 2006, (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16824988,21Şubat 2010

Chowdhury, Sanjıb,

Lanis, Thoas : "Importance of Self-Efficacy Of Working In Team Environment In Determining Individual Satisfaction and Performance: Does It Depend On The Team Performance?"(çevirimiçi), http://www.sbaer.uca.edu/research/asbe/1999/08.pdf, 11 Şubat 2010

Çam, Olcay, v.d. : "Bir Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim Ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, C:7, No:2, 2006, s.82-91

Çetin, Barış: "Yeni İlköğretim Programı(2005) Uygulamalarının İlköğretim 4. ve 5. Sınıf Öğrencilerinin Çalışma Alışkanlıkları İle Öz-

Yeterliliklerine Etkisi ve Öğrencilerin Program Hakkındaki Görüşleri", **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007

Derin, Nurten: "Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler", **Yüksek Lisans Tezi,** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2007

Doni, Nebiye Y., Şimşek, Zeynep, Gürses, Gülcan, Özer, Mehmet S. : "Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-Etkililik Yeterlilik Düzeyleri", **Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi,** C: 4, No: 12, 2008, s.23-31

Dunn, Kelvyn, Elsom, Stephen, Cross, Wendy : "Sellf-Efficacy and Locus Of Control Affect Management of Aggression by Mental Health Nurses", Issues in Mental Health Nursing 2007, Vol. 28, No. 2, Pages 201-217(çevirimiçi), http://www.informaworld.com/smpp/.../content~db=all~ content= a769408130, 06 Kasım 2009

Durmuş, Selma, Günay, Osman: "Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler", Erciyes Tıp Dergisi, 2007, Cilt 29, Sayı:2, Sayfa. 139-146, (çevrimiçi), http://www.erciyestipdergisi.org/ summary.php3?id=220, 02 Ocak 2010

Ege, Emel : "Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Öz-

Etkililik-Yeterlilik Düzeyinin İncelenmesi", **Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi,** C:14, No:2, 2003, s. 83-92.

Eren, Türkan Aslan: "Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2008,

Erol, Özgül : "İnsülin Kullanan Diyabetlilerde Hipoglisemi Korkusu ve Öz-Etkililik", **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009

Gençtürk, Aycan: "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", (çevirimiçi),http://sbe.karaelmas.edu.tr/mezunlarimiz.asp?isl=tez&no= 121&bas=Tez+Ayr%FDnt%FD, 25 Mart 2010

Gözüm, Sebahat: "Öz-Etkililik-Yeterlik Ölçeğinin Türkçe Formunun Yapı Geçerliliği: Öz-Etkililik-Yeterlik İle Stresle Başa Çıkma Algısı Arasındaki İlişki", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C: 2, No:1, 1999, s.37

Gözüm, Sebahat
Aksayan, Seçil : "Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği'nin Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerliliği", Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 1999, s.28

Güleç, Döndü : "Rotasyon İle Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Belirlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009

Güneş, Nuray: "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi", **Yüksek**

Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2007

HJ, Jang, SO, Yang, MO, Lee : "Professional Self-Concept and Self-Efficacy according to the Need for Advanced Practice Nurse among Korean Nurses", (çevirimiçi),http://www.koreamed.org/SearchBasic.php?RID=0091JKAFN%2F2007.14.1.110&DT=1, 27 Ekim 2009

Horzum, Mehmet B. :"İnternet Tabanlı Eğitimde Transaksiyonel Uzaklığın Öğrenci Başarısı, Doyumu Ve Öz-Yeterlilik Algısına Etkisi", **Doktora Tezi**, Anakara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2007

Instıtute Of Medicine : "Unequal Treatment: What Healthcare Providers Need to Know About Racial and Ethnic Disparities In Healthcare, Mart 2002, (çevirimiçi) http://www.nap.edu/html/unequal_treatment/reportbrief.pdf 12 Eylül 2010

Işık, İdil: "Öz-Yeterlilik İnancı: Yönetici Rolleri Açısından Bir İnceleme", **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, 2004

Kettle, Jennifer L.: "Factors Affecting Job Satisfaction in the Registered Nurse", University of North Carolina, (çevirimiçi), http://juns. nursing. arizona.edu/articles/Fall%202002/Kettle.htm, 11 Şubat 2010

Kotaman, Hüseyin: "Öz-yeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması**",** **Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C:21, No:1, 2008, s.111-133

Kurtuluş, Kemal: Pazarlama Araştırmaları, İstanbul, 6.bs., Avcıol, 1998

Lewis, Deana: "Multiple Factors Affect Job Satisfaction of Hospital RNs", Robert Wood Johnson Foundation,(çevirimiçi) http://www.rwjf.org/pr/product.jsp?id=15959, 11 Şubat 2010

Liu, Lihua,
Mao, Chia-Ling,
A. Barnes-Willis, Lou Ellen:
"Cultural Self-Efficacy Of Graduating Baccalaureate Nursing Students In A State Funded University", Journal of Cultural Diversity, 2008, (çevirimiçi), http://www.britannica.com/bps/additionalcontent/18/34866720, 11Eylül 2010

Lök, Sefa,
Taşğın, Özden,
Lök, Neslihan,
Yıldız, Mustafa: "Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Farklı Bölüm Öğrencilerinin Anatomi Dersine Olan Öz-Yeterlilik Durumlarının Karşılaştırılması",**Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No: 21 ,2009,s.340-341

Lyons, Kevin J. : "A study of job satisfaction of nursing and allied health graduates from a mid-Atlantic university", Journal of Allied Health , Volume 32, Number 1, Spring 2003 , pp. 10-17(8)

Luszczynska, Aleksandra,
Gutie´rrez-Don˜a, Benicio,
Schwarzer, Ralf:
"General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries", International Journal Of Psychology, 2005, 40 (2), 80–89,(çevirimiçi) http://userpage.fuberlin.de/~health/materials/lu_2005_self.pdf, 13 Nisan 2010

McKenzie, Jill K.: "Correlation Between Self-Efficacy and Self-Esteem in Students",(çevirimiçi)http://www.uwstout.edu/static/lib/thesis/ 1999/1999 mckenzie.pdf, 15 Kasım 2010

Milisa, Manojlovich: "Promoting nurses' Self-efficacy: A Leadership Strategy to Improve practice", Journal of Nursing Administration, 2005, 35 (5), s. 271-278, (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15891491,10Kasım2009

Miller, Susan M.: "The measurement of self-efficacy in persons with spinal cord injury: psychometric validation of the moorong self-efficacy scale", Disability and Rehabilitation, 2009; 31(12):988–993, (çevirimiçi),http://www.doh.state.fl.us/demo/BrainSC/ Research/BrainSpinalCordSupportedResearch.pdf,25Mart2010

Molinari, Deana L.,
Monserud, Maria : "Rural Nurse Cultural Self-Efficacy and Job Satisfaction", J Transcult Nurs 2009; 20, s. 211 (çevirimçi), http://tcn.sagepub.com/cgi/content/ abstract/20/2/211, 15 Kasım 2009

Murrells, Trevor,
Sarah Robinson,
Peter Griffiths.: "Job satisfaction trends during nurses' early career", BMC Nursing 2008, 7:7,(çevirimiçi,) http://www.biomedcentral.com/1472-6955/7/7, 03 Mart 2010

Nielsena, Karina,
Yarkerb, Joanna
Randellc, Raymond
Munird, Fehmidah : "The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare

professionals: A cross-sectional questionnaire survey", (çevirimiçi), http://www.journalofnursingstudies.com/ article/S0020-7489(09)00109-6/abstract, 27 Mart 2010

Ning,Sun, Zhong, He, Libo, Wang, Qiujie, Li : "The impact of nurse empowerment on job satifaction", Journal of Advanced Nursing 65(12), 2642–2648, http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19941547,23 Ekim 2009

O'Donnell,Sandra M.: "The Effect Of Acute Care Orientation Coaching OnPerceived Self-Efficacy Among New Graduate Nurses",School of Nursi University of North Carolina Wilmington, 2006, (çevirimiçi), http://libres.uncg.edu/ir/uncw/f/odonnells20061.pdf, 11 Şubat 2010

Omarov, Azad: "Örgütsel Güven Ve İş Doyumu: Özel Sektörde Bir Uygulama"**Yüksek Lisans Tezi**, 9 Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009,

Özgül Erol, "İnsülin Kullanan Diyabetlilerde Hipoglisemi Korkusu ve Öz-Etkililik", **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009

Öztürk, Aylin: "Ortopedi Ve Travmatoloji Kliniklerinde Yatan Kadın Hastaların Osteoporoz Bilgi Düzeyi Ve Öz-Yeterlilik Algılarının Değerlendirilmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,2008

Pintrich, P. , Schunk, D. : "The Role of Expectancy and Self-Efficacy Beliefs", (çevirimiçi), http://www.des.emory.edu/mfp/PS.html, 15 Şubat 2010

Polat, Nilgün: "Hemşirelerde İşe Bağlı Stres Ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması", **Yüksek Lisans Tezi**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008

Say, Murat: "Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik İnanışları",**Yüksek Lisans Tezi,** Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,

Schwarzer, Ralf,
Fuchs R, : "Self –efficacy and Health Behaviours, To appear in: Conner, M., & Norman, P. (1995). Predicting Health Behaviour: Research and Practice with Social Cognition Models. Buckingham:"Open University Press, (çevirimiçi), http://userpage fu-berlin de/ru ahahn/publicat/conner 9.htm,27 2005

Sergek, Esra,
Sertbaş, Gülümser: "SSK Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Sosyo-demografik Özellikleri Ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,** C:9, No:1, 2006, s.41-48

Sevimli, Figen,
İşcan, Ömer Faruk: "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından iş Doyumu", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, C:5, No:1-2, 2005, s.55-64

Shader, K. v.d.: "Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center. The Journal of Nursing Administration: April 2001 - Volume 31 - Issue 4 - pp:210-216,(çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11324334,11Kasım2009

Shields, Michael A.,

Melanie Ward : "Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit", Journal of Health Economics 20 (2001) 677–701, (çevirimiçi), http://www.sph.uth.tmc.edu/courses/CHP/Quill/PH3610, 02 Kasım 2009

Smith, Judy : "Autonomy and Self-Efficacy as Predictors of Nurses' Behavioral Intention to Disinfect Needleless Intravenous Systems", The Virginia Henderson İnternational Nursing Library,(çevirimiç),http://www.nursinglibrary.org/Portal/main.aspx?pageid=4024&pid=23173, 12 Aralık 2009

Şengül, Arzu: "İş Doyumu ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2008

Ta, Murray: "Implications for staff development of perceived self-efficacy in nurses who changed to home care practice**",** J Nurses Staff Dev. 1999 Mar-Apr;15(2):78-82 (çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10392088, 21Ocak 2010

Tarakçı, Umut Ahmet:

"Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller Ve Bu Stillerin Öz-Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009,

Telef, Bülent Baki:

"Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi", (çevirimiçi), ilkogretim-online. org.tr/vol10say1/v10s1m8.doc,12Ekim 2010

Toker, Bora: "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** C: 8, No:1, 2007, s. 92-107

Topçu, Mehmet Ümit:

"Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler", **Doktora Tezi**, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2009

Turan, Gökçe Sibel,

Yetkin, Ayşen: "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri ve İlişkili Faktörler", 3.Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi Bildiri Özet Kitabı s.190

Türker,Volkan: "Araştırmalarda Evren Ve Örneklem Belirleme" (çevrimiçi), http://www.volkanturker.com.tr/bayders/BAY_08_ EVREN_ORNEKLEM.pdf, (19 Kasım 2009)Uçman, Başak: "Endüstride Takım Çalışması Eğitiminin İş Doyumu, Motivasyon Ve Kaygı Düzeyine Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006

Ural, Alattin: "İşbirlikli Öğrenmenin Matematikteki Akademik Başarıya, Kalıcılığa, Matematik Özyeterlilik Algısına ve Matematiğe Karşı Tutuma Etkisi", **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2007

Utriainen, Kati,

Kynga, Helvi : "Hospital nurses' job satisfaction: a literature review", Journal of Nursing Management, 2009, 17, 1002–1010, (çevirimiçi), http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2834.2009.01028.x/full text, 21 Ekim 2009

Uzel, Aycan: "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Yabancı Dile Yönelik Öz-Yeterlilik Algılarının ve Öğrenme İhtiyaçlarının Belirlenmesi", **Yüksek Lisans Tezi,** Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009

Ünsal, Ayla: "Artrite Yönelik Yapılan Eğitimin Artritli Hastaların Öz-Etkililik Algısı Üzerine Etkisi", **Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2006

VanYperen, Nico W: "Informational Support, Equity and Burnout: The Moderating Effect of Self-Efficacy", Journal of Occupational and Organizational Psychology (1998),71,29-33 (çevirimiçi) http://www.rug.nl/psy/organisatie/vakgroepen/seno/.../14%20JOOP%201998.pdf, 13 Ekim 2009

Varol, Bahar: "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Öz-Yeterlilikleri: Niğde Üniversitesi Örneği", **Yüksek Lisans Tezi**, Niğde Üniversitesi

Yang HL, Kao YH, Huang YC : "The job self-efficacy and job involvement of clinical nursing teachers", JNurs Res. 2006 Sep;14(3):237-49,(çevirimiçi), http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16967406,13Şubat 2009

Yeğin, Muharrem: "İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2009,

Yeşilbakan, Öznur: "Tip 2 Diyabetli Hastaların Kendi Kendine Bakımlarındaki Öz-Yeterlilikleri ve Öz-Yeterliliklerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", **Yüksek Lisans Tezi**, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2001

Yıldırım, Fatma
İnci Özgür İlhan: "Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenirlilik Çalışması", **Türk Türk Psikiyatri Dergisi**, No:21, 2010, s.1-8

Yılmaz, Mithat : "Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan ve Bulunmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007

Yürümezoğlu, Havva Arslan:
"Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti", **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2007

Zellars, Kelly L. v.d.:
"Beyond Self-Efficacy: Interactive Effects Of Role Conflict And Perceived Collective Efficacy, Journal of Managerial Issues Winter,2001,(çevirimiçi), http://www.entrepreneur.com/tradejournals/article/81139894.html, 03 Aralık 2009

Zengin, Neriman: "Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Öz-Etkililik-Yeterlilik Algısı ve Klinik Uygulamada Yaşanılan Stresle İlişkisinin İncelenmesi", **Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, C:10, No:1, 2007, s. 49

Waters, Tina: "Self-Efficacy, Change, and Optimal Client Stability", Journal of Addictions Nursing 1993, Vol. 5, No. 2, Pages 48-51, (çevirimiçi), http://informahealthcare.com/doi/abs/10.3109/10884609309149702 , 11 Mart 2010

Weisman, C. S., Alexander, C.S., Chase, G.A. : "Job satisfaction among hospital nurses: a longitudinal study", PubMEd Central, 1980, 15:4, 341-364, (çevirimiçi) http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1072187/, 12Ocak 2010

Welsh, Da rlene Molton: "Occupational stress, self-efficacy and symptom relationships among medical-surgical hospital nurses", (Çevirimiçi), http://gradworks.umi.com/32/59/3259209.html, 11 Nisan 2010

"Gözlem Yoluyla Öğrenme" http://www.donusumkonagi.net/makale.asp?id=5489&baslik=gozlem_yoluyla_ogrenme&i=ogrenme, (çevirimiçi), 12 Eylül 2009

. 6283 Sayılı Hemşirelik Kanunu, (çevirimiçi), http://hemsireyiz.biz/forums/thread/6505.aspx, 13 Ekim 2009

EKLER

EK 1

ANKET FORMU

Sayın katılımcı;

Bu anket, “Hemşirelerde özyeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması" konulu tez çalışmam için gereken verileri toplamak amacıyla bir yüksek lisans tez çalışması olarak yapılmaktadır. Anket üç bölümden oluşmakta olup ve her bölümün başında gerekli açıklamalar bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlar genel olarak bilimsel amaçlarla değerlendirilecek ve kişisel değerlendirmeler yapılmayacaktır. Bu nedenle ankete isim yazmanız gerekmemektedir. Araştırma sonuçlarının geçerli ve güvenilir olması sizin soruları eksiksiz ve içten doldurmanızla mümkün olacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Ebru BAYSAL

1. Yaşınız?
   a) 21-25
   b) 26-30
   c) 31-36
   d) 36-40
   e) 40 ve üzeri

2. Medeni durumunuz?
   a) Evli b) Bekar

3. Çocuğunuz var mı? Çocuğunuz varsa kaç tane? ……
   a) Evet b) Hayır

4. Eğitim durumunuz?
   a) Sağlık meslek lisesi
   b) Ön lisans
   c) Lisans
   d) Lisansüstü

5. İş yerindeki göreviniz nedir?
   a) Klinik hemşiresi b) Servis sorumlu hemşiresi
   c) Diğer……

6. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
    a) 1 yıldan az
    b) 1-5 yıl
    c) 6-10 yıl
    d) 11-15 yıl
    e) 16 yıl ve üzeri

7. Şu anda çalışmakta olduğunuz iş yerinde çalışma süreniz?
    a) 1 yıldan az
    b) 1-5 yıl
    c) 6-10 yıl
    d) 11-15 yıl
    e) 16 yıl ve üzeri

8. Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?
    a) Evet b) Hayır

9. Hangi bölümde çalışıyorsunuz?
    a) Dahili birimler b) Cerrahi birimler c) Yoğun bakım
    d) Acil servis e) Ameliyathane f) Poliklinik
    g) Diğer

10. Çalıştığınız birimi kendi isteğinizle mi seçtiniz?
    a) Evet b) Hayır

11. İş yerindeki ekip ilişkilerinden memnun musunuz?
    a) Evet b) Hayır c) Kısmen

12. Çalıştığınız bölümden memnun musunuz?
    a) Evet b) Hayır c) Kısmen

13. Mesleğinizi uygularken kendinize güveniyor musunuz?
    a) Evet b) Hayır c) Kısmen

14. Geliriniz giderinizi karşılıyor musunuz?
    a) Evet b) Hayır c) Kısmen

15. Çalıştığınız bölümle ilgili hizmet içi eğitim aldınız mı?
    a) Evet b) Hayır

16. Çalışma şekliniz nedir?
    a) Sürekli gündüz b) Sürekli gece c) Vardiya değişimli

17. Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?.....

18. Bölüm değiştirmeyi düşünüyor musunuz? a) Evet b) Hayır

19. Aylık nöbet sayınız?
    a) 4 ve daha az
    b) 5-7
    c) 8-10
    d) 11 ve üstü
    e) Nöbet tutmuyorum

EKLER 2

ÖZ – ETKİLİLİK – YETERLİLİK ÖLÇEĞİ
(THE SELF-EFFICACY SCALE)

Bu çalışma hemşirelerin öz-etkililik-yeterlilikleri ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Aşağıda herhangi bir durumda insanların nasıl davranacaklarını ve düşüncelerini anlatan 23 ifade vardır. Lütfen her bir maddeyi dikkatli okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ölçeği dikkate alarak yandaki rakamlardan uygun olanı (X) işareti ile belirtiniz.

1- Beni hiç tanımlamıyor.
2- Beni biraz tanımlıyor.
3- Kararsızım.
4- Beni iyi tanımlıyor.
5- Beni çok iyi tanımlıyor.

		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1- Yaptığım planları, gerçekleştireceğimden eminim.						
2- Yapmam gereken bir işe girişememe gibi bir problemim vardır.						
3- Bir işi bir seferde yapamıyorsam, yapıncaya kadar devam ederim.						
4- Kendim için önemli hedefler koyduğumda, nadiren başarırım.						
5- işleri yapıp sonuçlandırmadan yapmaktan vazgeçerim.						
6- Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım						
7- Bazı işler çok karışık görünüyorsa yapmak için sıkıntıya girmem.						
8- Hoşlanmadığım ancak yapmam gereken işler varsa bitirinceye kadar devam ederim.						

9- Bir şeyi yapmaya karar verdiğimde onun üzerinde çalışmaya devam ederim.					
10-Yeni bir şeyler öğrenmeye çalıştığımda, başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim.					
11- Beklenmedik problemler çıktığında üzerinde fazla durmam.					
12- Benim için çok zor göründüklerinde, yeni şeyler öğrenmek için çaba göstermekten kaçınırım.					
13- Başarısızlık beni daha çok teşvik eder.					
14- Bir şeyleri yapabilme konusunda kendime fazla güvenmem.					
15- Ben kendime güvenen bir insanım.					
16- Kolaylıkla vazgeçerim.					
17- Hayatta ortaya çıkan problemlerin üstesinden gelme yeteneğini kendimde bulamam.					
18- Yeni arkadaş edinmek benim için zordur.					
19- Tanışmak istediğim birisini görürsem, onun bana gelmesini beklemek yerine ben giderim.					
20- Arkadaşlık kurulması güç, ilginç biriyle tanışırsam, o kişiyle arkadaş olmaktan hemen vazgeçerim.					
21- Bana ilgi göstermeyen birisiyle arkadaş olmaya çalıştığımda kolaylıkla vazgeçmem.					
22- Sosyal toplantılarda kendimi rahat hissetmem.					
23- Arkadaşlarımı, arkadaş edinmede kişisel yeteneklerimle kazanırım.					

EKLER 3

MİNNESTO İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak işinizin "o cümlede" belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu (X) işareti ile belirtiniz ve boşluk bırakmayınız.

Şimdiki işimden;	**Çok Memnu num**	**Memnunum**	**Kararsızım**	**Memnun Değilim**	**Hiç Memnun Değilim**
1-Beni her zaman memnun etmesi bakımından					
2-Tek başıma çalışma olanağı olması bakımından					
3-Arasıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4-Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını vermesi bakımından					
5-Yöneticimin ekibindeki kişileri idare etme tarzı bakımından					
6-Yöneticimin, karar vermedeki yeteneği bakımından					
7-Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
8-Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9-Başkaları için birşeyler yapabilme olanağını vermesi bakımından					
10-Kişilere, ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					
11-Kendi yeteneklerimi kullanarak birşeyler yapabilme şansı olması açısından					
12-İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13-Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14-İş içinde terfi olanağının olması					

bakımından					
15-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından.					
17-Çalışma şartları bakımından					
18-Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması bakımından					
19-Yaptığım iş karşılığında taktir edilmem bakımından					
20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					