AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Betül AKKAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Hacer KARANİSOĞLU

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Eylül, 2018

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Betül AKKAŞ "Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi" başlıklı tezi 21/09/2018 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca, Hemşirelik Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi **oy birliğiyle** / ~~**oy çokluğuyla**~~ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı. Adı ve Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof. Dr. Hacer KARANİSOĞLU	.....
Üye	: Doç. Dr. Sonay BALTACI	.....
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Sebahat ATEŞ	.....

Prof. Dr. Zeliha ÖZER
Enstitü Müdürü

İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu tezin bana ait özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

02/10/2018

Betül AKKAŞ

iii

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda bana her daim yol gösteren desteğini, değerli bilgilerini ve zamanını esirgemeden katkıda bulunan tez danışman hocam Prof. Dr. Hacer KARANİSOĞLU'na saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Lisans eğitimim boyunca bilgi ve becerilerini paylaşan, bana yol gösteren Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'nun tüm öğretim üyelerine teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman benim yanımda olan, sabır gösteren manevi desteğini hiç esirgemeyen değerli eşim Mehmet AKKAŞ'a ve bir tanecik oğlum Ahmet Yaşar'a teşekkür ederim.

Maddi ve manevi her zaman yanımda olan canım annem Gülferi SARGIN, babam Yaşar SARGIN ve kardeşim Burak'a çok teşekkür ederim.

İş yoğunluğu içinde zaman ayırıp çalışmama katkıda bulunan tüm meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Betül AKKAŞ
Eylül, 2018

ÖZ

AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Betül AKKAŞ
Yüksek Lisans Tezi
Cerrahi Hemşireliği Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Hacer KARANİSOĞLU
Maltepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2018

Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmaya Kocaeli'ndeki özel hastanelerde çalışan toplam 80 ameliyat hemşiresi dahil edildi. Hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanıldı. Çalışmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görüldü. İş doyumu üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan istatistiksel analizler neticesinde kadın hemşirelerin iş doyum düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu ancak cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görüldü. Yine yapılan analiz neticesinde yaştaki artışa bağlı olarak iş doyum düzeyinin anlamlı şekilde arttığı tespit edildi. Evli hemşirelerin iş doyum düzeylerinin genel olarak daha yüksek olduğu, ancak medeni durumun iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edildi. Benzer şekilde çocuk sahibi olanların iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuş ancak bu durumun iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı saptandı. Yapmış olduğumuz çalışmada eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak iş doyum düzeyinin anlamlı şekilde düştüğü tespit edildi. Meslekteki ve kurumdaki çalışma süresi arttıkça iş doyumu düzeyinin de anlamlı şekilde arttığı belirlendi. Kendi isteğiyle çalıştığını ifade edenlerin dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeyinin, yönetim kararıyla çalıştığını ifade edenlerin ise içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edildi. Sürekli gündüz çalışanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin vardiyalı çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlendi. Bölüm sorumlu hemşirelerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edildi.

Anahtar Sözcükler: Ameliyathane, Hemşire, İş Doyumu

ABSTRACT

EXAMINATION OF JOB SATISFACTION AND THE FACTORS OF OPERATING ROOM NURSES

Betül AKKAŞ
Master Thesis
Department of Surgical Nursing
Supervisor: Prof. Dr. Hacer KARANİSOĞLU
Maltepe University Health Sciences Institute, 2018

A total of 80 operating nurses working in private hospitals in Kocaeli were involved in the study to determine the job satisfaction and the factors affecting the operating room nurses. The Minnesota Job Satisfaction Scale was used to determine job satisfaction levels of nurses. As a result of the analysis of the data obtained from the study, it was seen that the job satisfaction of the nurses was moderate. As a result of the statistical analyzes performed to determine the factors affecting job satisfaction, it was seen that female nurses had higher job satisfaction levels than men but the effect of gender on job satisfaction was not significant. Again, as a result of the analysis, it was determined that the level of job satisfaction increased significantly depending on the increase in the age. Married nurses generally had higher levels of job satisfaction, but marital status on job satisfaction was not significant. Similarly, the level of job satisfaction was found to be higher among those who had children, but it was found that the effect on job satisfaction was not significant. In the study we conducted, it was found that the level of job satisfaction decreased significantly due to the increase in education level. The level of job satisfaction increased significantly as the duration of work in the company and in the company increased. It has been determined that the levels of external satisfaction and total job satisfaction of those who express self-willing work are higher than those of those who express that they work with management decision, but the difference between the groups is not significant. Continuous daytime workers' internal satisfaction, external satisfaction and total job satisfaction levels were found to be significantly higher than the shift workers. The internal nursing, external satisfaction and total job satisfaction levels of department responsible nurses were found to be higher but there was no significant difference between the groups.

Keywords: Operating Room, Nurse, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
TEŞEKKÜR iv
ÖZ v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLOLAR LİSTESİ ix
ÖZGEÇMİŞ x
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1
1.1. Problem 1
1.2. Araştırmanın Önemi 1
1.3. Araştırmanın Amacı 2
1.4. Araştırma Soruları 3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 3
1.6. Tanımlar 3
BÖLÜM 2. GENEL BİLGİLER 4
2.1. İş Doyumu 4
2.1.1. İş Doyumunun Önemi 5
2.1.1.1. İş Doyumunun Çalışanlar Açısından Önemi 6
2.1.1.2. İşletmeler Açısından Önemi 6
2.1.2. İş Doyumuyla İlgili Kuramlar 7
2.1.2.1. İçerik Kuramları 7
2.1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı 7
2.1.2.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı 8
2.1.2.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı 10
2.1.2.1.4. İhtiyaç Kuramı 10
2.1.2.2. Süreç Kuramları 11
2.1.2.2.1. Locke'nin Amaç Kuramı 11
2.1.2.2.2. Skinner'in Pekiştirme Kuramı 12
2.1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı 13
2.1.2.2.4. Vroom'un Beklenti Kuramı 14
2.1.3. Doyum Süreci 14
2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 14
2.1.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler 15
2.1.4.1.1. Kişilik Özellikleri 15
2.1.4.1.2. Cinsiyet 15
2.1.4.1.3. Yaş 16
2.1.4.1.4. Medeni Durum 16
2.1.4.1.5. Eğitim 17
2.1.4.1.6. Meslek 18
2.1.4.1.7. Kıdem 19

2.1.4.1.8. Statü 19
2.1.4.1.9. Sosyo-Kültürel Çevre 20
2.1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler 20
2.1.4.2.1. İşin Kendisi 21
2.1.4.2.2. Ücret 21
2.1.4.2.3. İş Güvenliği 22
2.1.4.2.4. Terfi 22
2.1.4.2.5. Çalışma Ortam ve Koşulları 22
2.1.4.2.6. Yönetim Tarzı 23
2.1.4.2.7. Çalışma Arkadaşları 23
2.1.4.2.8. Örgüt Kültürü 23
2.1.4.2.9. Stres 24
2.2. Hemşirelik ve İş Doyumu 24
BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM 27
3.1. Araştırmanın Modeli 27
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 27
3.3. Veri Toplama Araçları 27
3.4. Verilerin Toplanması 28
3.5. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 28
BÖLÜM 4. BULGULAR 29
4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular 29
4.2. Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılım 29
4.3. Betimsel İstatistik Sonuçları 30
4.3.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması 30
4.3.2. Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması 32
BÖLÜM 5. YORUMLAR 36
BÖLÜM 6.ÖZET, YARGI, SONUÇ VE ÖNERİLER 41
KAYNAKÇA 44
EK'LER 51

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik özelliklere göre dağılım 29
Tablo 4.2. Hemşirelerin Çalışma özelliklerine göre dağılım..... 30
Tablo 4.3. Hemşirelerin iş doyumu ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlar..... 30
Tablo 4.4. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması 32
Tablo 4.5. Hemşirelerin çalışma özelliklerine göre iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması 34

ÖZGEÇMİŞ

Betül Akkaş
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı

Eğitim

Yüksek Lisans	2018 Maltepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hemşireliği Anabilimdalı
Lisans	2013 Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
Lise	2007 Medine Tayfur Sökmen Lisesi
Ortaokul	2004 Salih Tüzün İlköğretim Okulu

İş/İstiham

2013-2015	İzmit Dünya Göz Hastanesi / Ameliyathane hemşiresi

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı	Üsküdar / İSTANBUL 1990

BÖLÜM 1. GİRİŞ

1.1. Problem

İçerisinde yaşadığımız toplum sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçmiş olan bir toplum olup bunun bir gereği olarak örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve başarı elde edebilmeleri için çalışanlarını yalnızca üretim faktörlerinin unsurlarından birisi olarak değil, bireyi ve onun temsil ettiği değerlere sahip bir yaklaşım sergilemeleri gerekir [1-5].

İş kişinin hayatının vazgeçilmez bir parçası olup yaşamın önemli bir kısmı çalışılarak, kalan zamanın bir bölümü de işler düşünülerek geçirilmektedir. Bu sebepten ötürü de kişinin yapmış olduğu iş bütün yaşamını etkiler [1-5]. Özellikle 1900'lü yıllarda gittikçe tartışılmaya başlanan iş doyumu kavramı yaşam alanının bir alt alanı olarak kişinin yaşam doyumu üzerinde etkili olan kavramlardandır. İş doyumu çalışanların işlerinden duymuş oldukları hoşnutluk/hoşnutsuzluktur. İşe duyulan hoşnutluk iş doyumu, hoşnutsuzluk da iş doyumsuzluğu anlamına gelir [1-5].

Dünyadaki en kompleks hizmet sektörü sağlık hizmetleridir. Sağlık hizmetlerinde yaşanan hızlı gelişim, sağlık hizmetlerini kaliteli verebilmek adına uzmanlaşmış sağlık çalışanlarına olan gereksinimi de artırmış, bununla birlikte sağlık çalışanlarının birbirleriyle takım anlayışı bağlamında çalışmalarını çok daha fazla gerekli hale getirmiştir [1-5].

1.2. Araştırmanın Önemi

Sağlık hizmetlerinde olan pek çok alandan çok sayıda personel görev yapmakta olup bunlardan en önemlilerinin başında hemşireler gelmektedir. Sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde son derece önemli bir rol üstelenen hemşireler çalışma koşullarındaki farklılıklar, iş üzerindeki yetersiz kontrol, iş taleplerindeki fazlalık, destekleyici iş ilişkilerindeki azlık, hemşirelik bakımına dair endişeler, hemşire ve diğer sağlık

çalışanlarıyla olan iş ilişkileri, çalışma sistemleri, yer değişikliği gibi pek çok etken ile daha yoğun baskılar altında kalmakta olup belirtilen bu durumlar iş ortamında ciddi oranda stres yaşamalarına yol açmaktadırlar [1-5].

Takım çalışmasının son derece önemli olduğu alanların başında ameliyathaneler gelmektedir. Ameliyathanelerde çalışmakta olan hemşireler hızlı hasta sirkülasyonundan ötürü son derece dikkat ve yakın gözlem gerektiren, çok yönlü ve dinamik hemşirelik bakımı verirler. Hasta bakım sürecinde problem çözme becerisinin yanı sıra pek çok hayat kurtarıcı teknolojik araç-gereç kullanmak durumundadırlar. Bunun yanı sıra ameliyathanenin çalışma koşulları hemşireleri etkilemekte ve onların pek çok sorun yaşamalarına yol açmaktadır [6-9]. Örgüt açısından değerlendirildiğinde hemşirelerin yaşamış oldukları bu sorunlar iş veriminde düşüşe, iş kazalarında artışa, kurumun ekonomik olarak zarar görmesine ve hemşirelerin bakım verdiği hastaların direkt olarak risk altında kalmasına [10], tüm bunlar da hasta bakımı üzerinde kendini göstererek bakım kalitesinde düşüşe yol açabilmektedir [11].

Sağlık hizmetlerinin üretiminde ve tüketiminde her zaman insan faktörü ön planda olup çalışanların bu bağlamda ruhsal açıdan rahat, soğukkanlı ve işi yapmaya istekli olmaları gerekmektedir. Ancak bu sayede hizmet verdikleri hastaların gereksinimlerini tam manasıyla karşılayabilirler. Diğer bir ifadeyle hemşirelerin iş doyumlarının yüksek olması daha kaliteli bakım vermelerini sağlayacaktır [6-9].

Ameliyathane ortamı oldukça yoğun ve stresli bir ortam olup bu durum ameliyathane çalışanlarını, özellikle de ameliyathane hemşirelerini pek çok yönden etkilemektedir. Bu alanlarda çalışmakta olan hemşireler hızlı hasta sirkülasyonundan ötürü dikkat ve yakın gözlem gerektiren, çok yönlü ve dinamik hemşirelik bakımı vermektedir. Bu da hemşirelerin çok yönlü sorunlar yaşamalarına yol açmaktadır [6-9].

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı hastanelerin en stresli ve izole bir bölümü olan ameliyathanelerde çalışan hemşirelerin, iş doyumu ve yaşam doyum düzeylerini ve iş doyumu üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesidir.

1.4. Araştırma Soruları

Araştırma kapsamında hazırlanan anket ölçeğindeki demografik sorular da göz önünde bulundurularak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumu nasıldır?
2. Hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
3. Hemşirelerin çalışma özellikleri iş doyum düzeylerini farklılaştırmakta mıdır?

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma Kocaeli'ndeki özel hastaneler ile sınırlıdır
- Bu araştırma 80 ameliyathane hemşiresi ile sınırlıdır
- Bu araştırma kullanılan veri toplama araçlarından elde edilen veriler ile sınırlıdır

1.6. Tanımlar

İş Doyumu: Bir örgütte sağlam bir ortamın tesis edilmesinin bir ölçüsü olup çalışanların işlerinden duymuş oldukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk [(12)]

Ameliyathane: Cerrahi müdahalelerin yapıldığı, diğer bir ifadeyle hastaların ameliyat edildikleri yer [(13)].

Ameliyathane Hemşiresi: Kurumun, başhemşireliğin ve sorumlu hemşirenin belirlediği politikalar çerçevesinde ameliyathanelerde hemşirelik hizmetlerinin koordinasyonunu sağlayan, hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştiren, hemşirelik bakımı ve tedavi hizmetlerine ilişkin standartların uygulanmasını sağlayan, hizmet içi eğitim veya oryantasyon eğitimi almış, cerrahi işlemler boyunca sirküle veya steril hemşirelik hizmetlerini yapan profesyonel hemşire [(14)].

BÖLÜM 2. GENEL BİLGİLER

2.1. İş Doyumu

İnsanlarının yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yaşamı oluşturmaktadır. Bu sebepten ötürü de iş sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda psikolojik olarak da kişinin yaşamında son derece önemli bir fonksiyona sahiptir. İş, örgüt ortamında belirli bir sürede gerçekleşen, beraberinde bazı ilişkileri getiren ve belirli bir ücret karşılığında ürün ve hizmet üretmek amacıyla gösterilen çabalar iken doyum ise duygusal bir tepki şeklidir [(15)]. İş doyumu, işin kapsamı ve iş ortamına karşı kişinin pozitif tutumlarının toplamını ifade eder. Başka bir deyişle kişinin yapmış olduğu işten duyduğu hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur [(16)]. İş doyumuyla ilgili çalışmalar incelendiğinde pek çok tanımla karşılaşılmakta olup bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Schultz ve Schultz'a [(17)] göre iş doyumu, kişinin işine karşı çok sayıda duygu ve tutumu içine alan psikolojik eğilimidir. Güney ise [(12)] göre iş doyumunu bir örgütte sağlam bir ortamın tesis edilmesinin bir ölçüsü olup çalışanların işlerinden duymuş oldukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk şeklinde tanımlamıştır. Kutanis'e [(18)] göre iş doyumu, çalışanların işlerine karşı genel davranış ve tutumları olup çalışanların huzurunu ve rahatlığını içine alır. Çalışanların beklentileriyle elde etmiş oldukları uyum da iş doyumunun artmasını sağlar. İş doyumu çalışanların iş yaşamıyla ilgili fiziki ve ruhsal durumlarının bir göstergesidir [(19)]. Davis [(20)] iş doyumunu; çalışanların işleriyle alakalı oluşturdukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik şeklinde tanımlamıştır.

İş doyumu bir tutum olup bu tutum pozitif ya da negatif olabilmekte iken ortaya çıkan ruh hali de bu tutumlara bağlı olarak şekillenir. Çalışanların yapmış oldukları işle alakalı pozitif tutum söz konusuysa iş doyumundan, negatif tutum söz konusuysa iş doyumsuzluğundan söz edilir [(21)].

İş doyumu çalışanlar ve kurumlar açısından son derece önemli kavramlardan birisidir. Zira iş doyumunun bulunmadığı kurumların etkinliği ve verimliliği düşmektedir. İş doyumunun yeterli sürede ortaya çıkmaması halinde zaman içerisinde hayal kırıklığı ortaya çıkmaktadır. Düşük doyuma sahip olan çalışanların zaman içerisinde kuruma karşı soğukluk, işini eksik yapma, devamsızlık, işe karşı isteksizlik gibi verimlilik ve etkinliği etkileyen psikolojik fonksiyonlar ortaya çıkacaktır [22].

2.1.1. İş Doyumunun Önemi

Örgütlerin en önemli unsurlarının başında insan faktörü, diğer bir ifadeyle çalışanlar yer almakta olup bu bağlamda bir örgüt çalışanlarının göstermiş olduğu performans kadar başarılıdırlar denilebilir. Çalışanların ise istenilen düzeyde performans gösterebilmeleri işten almış oldukları doyumla sıkı ilişki içerisindedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların doyumlarının artırılması beraberinde örgüt başarısını getirecektir. İş doyumunu sağlamanın yolu ise çalışanların yapmış oldukları işi anlamlı bulacakları, kendilerini yetkin ve inisiyatif sahibi hissedebilecekleri ve çıktıyı etkileyebilecekleri bir ortamın sağlanmasından geçmektedir. Bu durumda da en önemli görev yöneticilere düşer [23].

Daha önce de ifade edildiği üzere özellikle günümüz dünyasında çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedirler. Kişi genellikle işiyle ilgili çalışmalarını, bunun yanı sıra işinde sahip oldukları psikolojiyi aile ortamına ve yakın çevresine taşırlar. Diğer bir ifadeyle iş, sadece kişi için ekonomik olarak değil, psikolojik olarak da etkili bir husustur [24]. Bu bağlamda da iş doyumu kişinin bütün yaşam doyumunu etkiler. İş doyumunun yeterli düzeyde olmadığı hallerde yaşam doyumunda da düşüş meydana gelme ihtimali son derece yüksektir [20]. İş doyumundaki artışa bağlı olarak kişi toplum içerisinde daha mutlu birey haline gelir ki bu durum da toplum mutluluğunun sağlanmasında etkili olur [19].

Bireyin yapmış olduğu işten doyum elde etmesi, işteki başarısı üzerinde de pozitif etki göstererek çalışanların verimini artırır. Vroom, iş doyumunun başarı üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu araştırmış ve yapmış olduğu çalışmasında iş doyumuyla verimlilik arasında pozitif yönlü ancak düşük bir ilişki olduğunu tespit etmiştir [21].

Toplum sağlığının geliştirilmesi, iyileştirilmesi ve korunmasında son derece büyük bir paya sahip olan hemşirelerin iş doyum seviyeleri hizmet verdikleri hastaları doğrudan etkilediği için bu hususun sağlık kurum ve kuruluşları tarafından dikkate alınması gerekir [21].

2.1.1.1. İş Doyumunun Çalışanlar Açısından Önemi

Çalışanların doyumu işletmelerin önceden belirlenen amaçlarına ve hedeflerine ulaşmasında son derece önem arz etmektedir. Çalışanlardan maksimum düzeyde verim elde etmek için onların doyumlarının da üst düzeyde olması gerekir. Bu nedenle de özellikle insan faktörünün öneminin farkına varıldığı günümüz dünyasında işletmeler çalışanların doyumlarını artırmaya yönelik yoğun çalışmalar gerçekleştirmektedirler [25].

Mesai arkadaşlarıyla birlikteliği bulunan, verilen görevlerin ve işlerin üstesinden gelebilen, örgüt ile iç içe olan kişiler sosyal ve psikolojik olarak ihtiyaçlarının bir kısmını karşılamış olan kişilerdir. Bu kişiler bazı doyum kuramları bağlamında da daha sonraki gereksinimlerini karşılama hususunda hazır olan kişilerdir. Yüksek doyuma sahip olan çalışanlar dolayısıyla kariyerlerinde ilerlemeye öncelik vereceklerdir. Kişisel gelişimlerini sürdürerek örgütte daha üst mevkilere çıkmayı isteyecektir ki böylece çalışanlar maddi, sosyal ve psikolojik açıdan kendilerini doğal olarak çok daha iyi hissedeceklerdir [25].

Doyum düzeyinin yüksek olması başarıyı getirmeye ilaveten çalışanların kendilerini her bakımdan iyi hissetmelerini sağlamaktadır. Çalışanların doyum elde etmeleri her açıdan kazanım elde etmelerini sağlamaktadır. Çünkü doyum, çalışanların esas amaçladıkları hedefe ulaşmalarını sağlayacak olan en önemli itici güçtür. İster işletme hedefleri isterse çalışanın kendi bireysel hedefleri bu itici gücün zamanında ve iyi bir şekilde kullanılmasına bağlıdır [26].

2.1.1.2. İşletmeler Açısından Önemi

Günümüz zorlu rekabet ortamında faaliyette bulunan tüm örgütler çeşitli hedeflere sahiptirler. Örgütler bu hedeflere ulaşabilmek için çeşitli stratejiler belirleyip bu stratejilere göre hareket ederler. İşletmelerin önceden belirlemiş oldukları hedeflerine ulaşabilmeleri, çalışanların ve yöneticilerin her daim aktif halde olmalarını sağlamak için motive edilmeleriyle mümkündür [27]. Çalışanlar örgüt hedeflerine ulaşılabilmesi bakımından isteksiz bir ruh hali içerisinde olurlarsa bu durumda etkinlik ve

verimlilikten de söz edilmesi mümkün değildir. Örgütlerde etkili bir doyum, verilen emirlerin en hızlı ve uygun şekilde yerine getirilmesini sağlamanın yanı sıra görevlerin de doğru bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunur [27]. Bir insanını zamanını veya fiziksel varlığı satın alınabilir fakat kişinin bağlılığı, güvenilirliği ve ruhsal olarak kendisi satın alınamaz. Üst düzey doyum bunun iş ortamında ideal olarak uygulanması halinde önceden belirlenen amaç ve hedeflere de ulaşılabilir [27]. Çalışanların motive edilmesi, işletmeye karşı bağlılıklarını da artırmaktadır ki bu bağlılık da kuvvetlendikçe doğal olarak çalışanların verimi ve etkinliği de artmakta, bunun yanı sıra örgüt hedeflerini gerçekleştirmeye daha yakın olur [26].

İşletmelerde doyumla hedeflenen hususlar aşağıdaki gibi sıralanabilir [28]:

- Kalifiye elemanların örgüt bünyesinde kalmalarının sağlanması
- Çalışanların yaratıcılıklarını kullanmalarının sağlanması
- Çalışanların örgütteki başarılarını artırmaları

2.1.2. İş Doyumuyla İlgili Kuramlar

İş doyumunun nedenleri ve etkilerini açıklamaya yönelik çeşitli kuramsal yaklaşımlar söz konusu olup bu kuramlar "içerik" ve "süreç" kuramları olmak üzere iki grup altında incelenmektedir.

2.1.2.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları iş doyumunun nelerin güdülediği üzerinde durmuş olup aşağıdaki kuramları kapsamaktadır [29]:

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı
- Herzberg'in Çift Etken Kuramı
- Alderfer'in ERG Kuramı
- İhtiyaç Kuramı

2.1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsan ihtiyaçlarını bilimsel olarak ilk kez araştırıp iş doyumuyla ilgili gelişmelere ışık tutan kişi Abraham Maslow'dur. Maslow insanların neden bazı bireysel fedakarlıklar göstererek bir örgüt bünyesinde çalışmayı kabul ettiklerini ve başkalarının

emirlerine itaat edip bu emirlere göre hareket ettiklerini incelemiştir. Yapmış olduğu çalışmalar sonucunda insanların biyolojik, psikolojik ve sosyal bir varlık olarak çeşitli ihtiyaçlarının olduğunu ve dolayısıyla yapmış oldukları davranışlarının da bu ihtiyaçlarını tatmin etme istek ve arzusuyla yapıldığını ifade etmiştir [30]. Maslow'un ana varsayımları aşağıdaki gibidir [31]:

- İnsanları harekete geçiren ya da sergiledikleri davranışlar üzerinde etkili olan ihtiyaçlar tatmin edilemeyen ihtiyaçlar olup bunların davranış üzerinde herhangi bir etkisi olmaz
- Yukarıda ifade edilen ihtiyaçlar önem düzeyine bağlı olarak aşağıdan yukarı yönlü bir hiyerarşi halinde sıralanmaktadır.
- İnsanların bir basamaktaki ihtiyacı daha alt basamaktaki ihtiyacının belirli bir seciyeye kadar tatmin edilmesi halinde ortaya çıkar.

Maslow'un geliştirmiş olduğu hiyerarşik model 5 gruptan oluşmakta olup bunlar aşağıdaki gibidir [32]:

i) **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Açlık, susuzluk, uyku, hava, cinsellik vb.

ii) **Güvenlik İhtiyaçları:** Tehlikeden uzak durma ve emeklilik gibi insanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayan ihtiyaçlar

iii) **Sevgi ve Aidiyet İhtiyacı:** Birlik oluşturma, arkadaşlık ve dostluk kurma gibi çoğunlukla duygusal nitelik arz eden ihtiyaçlar

iv) **Saygı İhtiyaçları:** İnsanların kendilerine duymuş oldukları güven, başarı, bağımsızlık gibi ihtiyaçları ve başkalarının saygısı olarak prestij, statü gibi ihtiyaçlardır.

v) **Kendini Tanımlayabilme İhtiyacı:** Sahip olduğu kabiliyetlerini gerçekleştirme ve kendini geliştirme gereksinimleri ihtiyaçlarıdır.

2.1.2.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı

Herzberg ve arkadaşlarının 1960'lı yıllarda ileri sürdüğü "Çift Etken Kuramı" ayrıca "İki Faktör Kuramı", "İkili Faktör Kuramı" ya da "Herzberg Kuramı" olarak da bilinmektedir [32].

Herzberg ve arkadaşları Mausner, Snyder üniversite öğrencilerinin yardımlarını da kullanarak gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarda güdülemede Herzberg Modelri olarak bilinen "Çift Etken Kuramı"nı geliştirmişlerdir [(30)]. Çift Etken Kuramı'nın varsayımlarına göre işyerine çalışanların kötümser olmasına neden olan ve onların işten ayrılmalarına, doyumsuzluklarına yol açan hijyenik faktörler ile işyerinde çalışanları mutlu hale getiren, onları işyerine bağlayan özendirici veya doyum sağlayan faktörlerin birbirinden ayrılması gerekir. Zira çalışma ortamında bazı faktörlerin varlığı doyuma katkı sağlar. Ancak bunların olmaması nötr bir duruma yol açmaktadır ki bu da doyumsuzluğa neden olmaktadır. Aksine, belirli faktörlerin olmaması çalışanları kötümser yapıp doyumsuzluğa sebebiyet vermektedir. Fakat bunların varlığı güdülememekte, diğer bir ifadeyle çalışanlar yalnızca bunlara sahip olmakla tatmin olamamaktadırlar [(33)].

Çalışanları kötümser kılan ve onların yapmış oldukları işten bezmelerine yol açan bu faktörler "hijyen faktörleri" olarak adlandırılmaktadır. Herzberg'in bunları hijyen faktörleri olarak adlandırılmasını sebebi, bu faktörlerin çalışanları çalıştıkları yerden uzaklaştıran, koparan ve ayıran faktörler olmasından ileri gelir. Bu faktörlerin olmaması çalışanların devamlı çalışmasını zedelemektedir [(30)]. Herzberg bunun üzerine bu kavram ve terimleri iki grup altında toplamıştır. Birinci grup "motive edici faktörler" grubu olup bu grup işin kendisini, sorumluluk, ilerleme olanakları, başarma, statü, tanınma gibi faktörleri içine alır. Belirtilen bu faktörlerin mevcudiyeti kişiye kişisel başarı duygusu verdiğinden kişinin motive olmasını sağlayacaktır. İkinci grup faktörler ise "hijyen faktörleri" olarak adlandırılmaktadır. Maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörleri içine almakta olan bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği bulunmamaktadır. Fakat bu faktörlerin olmaması durumunda da kişi motive olmayacaktır. Hijyen faktörlerinin olması kişinin motive olabileceği minimal koşulları sağlayacaktır. Fakat motivasyonun olabilmesi motive edici faktörlerin varlığına bağlıdır [(33)].

Doyumsuzluk faktörleri ise işin dışsal niteliğinden, diğer bir ifadeyle işin çevresinden kaynaklı faktörler olup bunlar da hijyen faktörleridir. Doyumsuzluk faktörleri; işletme politikaları, ücretler, çalışma koşulları, denetim ve insan ilişkilerini içine almaktadır [(32)].

2.1.2.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer, Maslow tarafından ileri sürülerin İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nı basite indirgeyerek yeni bir kuram geliştirmiştir. Maslow'un geliştirdiği kurama göre ihtiyaçların sıralanması Alderfer tarafından geliştirilen ERG Kuramı'nda çok daha basit olmakla birlikte Maslow tarafından yapılan bir sınıflama gibi ihtiyaç sıralaması bulunmaktadır. İlkesel açıdan iki kuram da birbirine benzemektedir. Öncelikli olarak alt basamaklarda yer alan ihtiyaçların tatmin edilmesi gerekmekte olup bu ihtiyaçların tatmin edilmesinin ardından üst basamaklarda yer alan ihtiyaçlar tatmin edilmeye çalışılır [(33)].

ERG Kuramı'nda ifade edilen ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir [(30)]:

1. **Var Olma İhtiyacı:** Kişinin fiziki olarak yaşamını, neslini sürdürmesi, bunun için her tür tehlikeden kaçınarak güvence altında olmasını ifade eder.
2. **İlişkisel İhtiyaçlar:** İnsanların başkalarıyla hem iş ortamında hem de diğer ortamlarda iyi ilişkiler kurmalarına ve bu ilişkileri sürdürmelerine ilişkin ihtiyaçlardır.
3. **Gelişme ya da Büyüme İhtiyaçları:** İnsanların sahip oldukları potansiyellerini geliştirme, kişisel gelişim ihtiyaçlarına destek olmaya ilişkin ihtiyaçlardır.

ERG Kuramı insanların ihtiyaçlarını tatmin etme kabiliyetlerine bağlı olarak ihtiyaçlar hiyerarşisinin altına da, üstüne de inebileceklerini ve iki taraflı hareket edebileceklerini ileri sürmektedir [(33)].

2.1.2.1.4. İhtiyaç Kuramı

David McClellan yapmış olduğu çalışmalar neticesinde insan ihtiyaçlarını "başarı", "bağlılık" ve "güçlülük" şeklinde 3 grup altında toplamış olup bu ihtiyaçların akademik hayatta, iş hayatında, kişiler arası ilişkilerde ve yaşam tarzında insanları etkileyen ihtiyaçlar olduğunu ifade etmiştir [(34)]. Çalışanların istekleri, amaçları ve hedefleri temel motive edici faktörlerdir. Güdüler içinde bireyi ve toplumu etkileyen en önemli unsurun ise başarı güdüsü olduğu ifade edilmektedir ki bu bağlamda insan ne kadar başarılı olmak istiyor ise bir taraftan da başarısız olma korkusuna sahip

olacaklardır. Bu durum da onların hareket geçmelerine mani olacaktır. Bu sebepten ötürü de insan korkusunu yendiği düzeyde başarılı olacaktır [34]. Başarılı olma isteği kişinin kendi doyumu içindir. Güçlü olma isteği kişinin çevresine hakim olma ihtiyacının ürünü olduğu için insanlar çeşitli riskler alarak başkalarıyla çatışmaya girmekten kaçmazlar [34].

Yakın ilişki güdüsüne sahip olan kişiler sık sık sosyal ortamlarda bulunarak sosyal ilişkiler kurma istek ve çabasında olacaklar, bu şekilde başkalarıyla olumlu duygusal ilişkiler kurmaya çalışacaklardır. McCellan, doğuştan gelen güdülerden ziyade sonradan öğrenilen güdüler üzerinde araştırmalar yapmıştır [35]. Birey, ulaşılması güç olan hedeflere ulaşma, diğerlerinden farklı ve daha çok başarı elde etme, kendini ifade etme ihtiyacı ile yeni bilgi ve kabiliyetler kazanma çabası içerisinde olup, kendini yenilemeye çalışarak başarma ihtiyacı ile hareket eder. Bazı çalışanları statü kazanma, başkalarını yönetme, sahip olduğu gücü, konumunu koruma güdüsüyle hareket eder [35].

2.1.2.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları insanların hangi amaçlar tarafından ve nasıl tatmin edildikleri üzerine kurulu olan kuramlardır. Başka bir deyişle belirli davranışları sergileyenlerin bunları tekrarlaması nasıl sağlanabilir sorusu süreç kuramlarının cevap aradığı temel sorudur. Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar insanları davranışlara iten faktörlerden sadece birisi olup içsel olan bu faktörlerin yanı sıra pek çok dışsal faktör de insan davranışı ve doyumu üzerinde etkili olmaktadır [30,36-39].

2.1.2.2.1. Locke'nin Amaç Kuramı

Edwin Locke'un geliştirdiği bu kurama göre insanların belirledikeri amaçloar onların doyum düzeylerini belirlemektedir. Ulaşılması güç olan amaçlar belirleyen insanlar kolay amaçlar belirleyenlere göre daha yüksek performans gösterecek, dolayısıyla daha fazla doyum elde edeceklerdir. Bu kuramın esas fikri insanların kendileri için belirledikleri amaçların ulaşılabilirlik düzeyidir. Amaç Kuramı'na göre çalışanların gerçek performansları ile beklenen performansları arasındaki tutarsızlığın bir fonksiyonu olarak görülür. Çalışanlar amaçlarına ulaşabiliyorlarsa ya da üst düzey performans gösterebiliyorlarsa doyum, tersi durumda ise doyumsuzluk ortaya çıkar. Dolayısıyla çalışanların amaç olarak belirledikleri işlerinden öncelikle istedikleri beklenti ve arzularından başka bir şey değildir [36].

Amaç Kuramı, amaçların nitelikleri üzerinde durmakta olup işyeri başarılarını, işyerinde motive olmayı tam olarak amaçların özelliklerine bağlamaktadır. Amaçların motivasyondaki rolleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır [30]:

- Kişi tarafından belirlenen amacın açık ve net olması iş başarılarının artmasını sağlar
- Kişi tarafından belirlenen amaçların kolaylıkla başarılamayacak amaçlar olması onun işyerinde daha hırslı ve istekli çalışmasını gerektirecek ve böylelikle de başarılarını artıracaktır
- Kişisel amaçların örgütsel amaçlar ve ortam ile çalışma düzeyidir.

2.1.2.2.2. Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Edimsel şartlanma davranışın sonuçları ile kontrol edilmekte olup edimsel davranış ile sonuçları arasındaki ilişki "pekiştirme olasılığı" olarak adlandırılır [37]. Bu kuram Amaç Kuramı'na karşıt bir kuramdır. Amaç Kuramı, kişinin hedeflerinin onun davranışlarını belirlediğini ileri süren bilişsel bir yaklaşım iken Pekiştirme Kuramı ise davranışçı bir yaklaşım olup davranışları pekiştirmenin şekillendirdiğini ileri sürer. Pekiştirme Kuramı'nı destekleyen teorisyenler davranışı çevrenin neden olduğu bir sonuç olarak görmektedirler. Teori, kişinin iç durumunu dikkate almaz ve kişi bir davranışı gerçekleştirdikten sonra o kişiye ne olduğuna odaklanır. Davranışı neyin kontrol ettiğine ilişkin kuvvetli bir analiz sağlar ve bu sebepten ötürü de doyum kuramları kapsamında ele alınırlar. İstenilen davranışların ortaya çıkma ihtimalini artıran tüm uyarıcılar pekiştireç olarak adlandırılır. Kendiliğinden ortaya çıkmayan bir davranışın pekiştireçlerle gerçekleştirilmesi Pekiştirme Kuramı'nın temelini teşkil eder. Ödüllendirilen davranışlar yinelenir, aksi halde terk edilir. Etki yasasından hareketle belirli bir ödüle erişen edim pekişir ve aynı koşullarda ortaya çıkma olasılığı da artar. Bu kurama göre pekiştireçler aşağıdaki gibidir [38]:

- **Olumlu Pekiştireçler:** Bu tür pekiştireçler verildiğinde istendik davranışların ortaya çıkma ihtimali de artar. Bu pekiştireçler ödül ile eş anlamlı olarak kullanılabilir ve insanın ihtiyaçlarına bağlı olarak para, övgü ve statü gibi ödüller olabilir.

- **Olumsuz Pekiştireçler:** Olumsuz pekiştireçler ortadan kaldırıldığında veya verilmediğinde istenilen davranışların ortaya çıkma ihtimali artar.
- **Cezalandırma:** Olumsuz pekiştireçten farklı bir kavram olan ceza, istenmeyen davranışın yapılması halinde verilir. Buna karşın olumsuz pekiştireç ise istenilen davranış yapıldığında ortadan kaldırılır.
- **Kayıtsız Kalma:** Öğrenilen davranışın ileride tekrarlanması için pekiştirilmesi gerekir. Kayıtsız kalınan, görmezden gelinen davranışlar ise belirli bir süre sonra son bulur.

2.1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından 1963 yılında geliştirilmiş olan Eşitlik Kuramı'na göre kişinin iş başarısı ve tatmin olma düzeyi çalışılan ortamla ilgili olarak algılanan eşitlik yahut eşitsizliklerle ilişkilidir. Adams'a göre kişi kendisinin göstermiş olduğu çaba ve bunun karşılığında elde etmiş olduğu sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği çaba ve elde ettiği sonuçlar ile mukayese eder. Bu mukayese genel olarak kişinin göstermiş olduğu çaba ile sonucu içeren bir çeşit oran oluşturması şeklindedir [(33)]. Çalışanlar iş yerinde elde etmiş oldukları çıktıları, o işe katkılarıyla yani girdileriyle ilişkili olarak algılarlar. Daha sonra ise kendi girdi-çıktı oranlarını diğer çalışanlarınkiyle mukayese ederler. Karşılaştırma oranlarındaki çıktılar maaş, ücret, ikramiye, sorumluluk artışı, terfi, statü, iş güvenliği gibi pek çok farklı şekilde olabilir. Karşılaştırma oranlarındaki girdiler ise; işi başarmak adına gösterilen çaba, zekâ, bilgi, deneyim, örgütsel konum, eğitim gibi pek çok farklı şekillerde olabilir. Yapmış olduğu mukayese sonucunda dengenin aleyhine bozulduğunu gören çalışan bu doyumsuzluğunun neden olduğu baskıdan kurtulmak için kendi ödüllerini artırma yollarını araştıracak, bunda başarı elde edememesi durumunda da işletmeye sunmuş olduğu girdi ve değerlerin miktarını düşürecektir. Kişi kendi oranının diğerlerinkinden fazla olduğunu algıladığında her ne kadar bencil bir tavır sergilese de belirli bir huzursuzluk hissine sahip olacak veya mutlaka haksızlığa uğradığını fark edecek olan mesai arkadaşlarını kıskançlık ve baskılarından bunalacaktır [(30)].

2.1.2.2.4. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom tarafından geliştirilmiş olan Beklenti Kuramı'na göre kişinin bir sonuç için istekli olması ve bu doğrultuda göstereceği çabayla sonuca ulaşacağı beklentisi onu sonuca ulaşmaya yönlendirecektir ki bu da doyumu beraberinde getirecektir. Kazanılan ödüller beklenilenin altında olursa doyumsuzluk ortaya çıkacaktır [31].

Vroom'un Beklenti Kuramı, motivasyonu dağlayan bilişsel durumlar üzerinde yoğunlaşarak ödüllerin davranışlara nasıl yön vereceğini açıklamaya çalışmaktadır. Beklenti Kuramı temel olarak insanın davranışının kendisine ödül ya da istediği bir çıktı olarak geri döneceğine inanması durumunda motive olacağını ileri sürmektedir. Sergilenen davranış sonucunda herhangi bir ödül elde etmemesi durumunda ise kişi o davranışı göstermeme konusunda motive olmaktadır. Beklenti Kuramı'nın temel varsayımına göre yalnızca istekler ve ihtiyaçlar değil sosyal çevre de davranışın bir fonksiyonudur. Daha doğrusu kişinin çevresini algılaması ve davranışlarının şekli, davranışların temelindeki en önemli unsurlardır [39].

2.1.3. Doyum Süreci

Doyum süreci ihtiyaçlarla başlar. Kişi bu ihtiyaçları gidermeyi amaçlamakta olup bu amaçlara paralel olarak harekete geçer ve bu hareket neticesinde bir davranış ortaya çıkar. Ortaya çıkan sonuca göre ihtiyaç karşılanmışsa süreç tamamlanmış olur. Aksi durumda eksiklikler tekrar gözden geçirilmek suretiyle yeni bir sürece geçilir. Yöneticiler, çalışanların motivasyonlarını artırmak için pek çok çalışma yapmaktadırlar ki yapılan bu çalışmaların tamamı "doyum süreci" olarak adlandırılır [40]. Doyum sürecinde başarılı olabilmek için insanlara gerekli değerin verilmesi ve insan merkezli bir yönetim düşüncesinin hakim olması gerekir. Bu bağlamda çalışanlarını çok iyi tanıyan, onların beklentilerini, hedeflerini ve ihtiyaçlarını çok iyi bilen yönetim anlayışı beraberinde saygı ve güveni getirir [41,42].

2.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Örgütler varlık amaçlarını gerçekleştirebilmek için yüksek iş doyumuna sahip olanlara ihtiyaç duyarlar. Bu ihtiyaç da örgütleri çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörleri tespit etmeye ve olumsuz olan faktörleri iyileştirmeye itmektedir.

İş doyumu kavramıyla ilgili çalışmalar incelendiğinde iş doyumunu meydana getiren iki temel faktör olduğu görülmekte olup bunlar "bireysel faktörler" ve "örgütsel faktörler" şeklindedir [43-66].

2.1.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

2.1.4.1.1. Kişilik Özellikleri

İş doyumu bireyin ümit ettiği beklentilere ulaşması neticesinde ortaya çıkmakta olup beklentiler çalışanın kişiliğiyle ilgilidir. Kişi sahip olduğu eğitim düzeyi, toplumdaki sosyal konumu, inanç, tutum, çevresiyle olan ilişkileri gibi pek çok durumu göz önünde bulundurarak işini belirlemektedir. Çalışanların kişilik özelliklerinin iş doyumu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda iş doyumu yüksek olanların daha kararlı ve esnek bir kişilik yapısına sahip oldukları, buna karşın iş doyumu düzeyi düşük olanların ise amaçlarını belirleme hususunda gerçekçi olmayan, çevresel zorlukları yenme konusunda sıkıntı yaşayan, katı kişilik yapısına sahip oldukları bildirilmektedir [43]. Duygusal olgunluğu yetersiz olan, kendisi ve kurumuyla ilgili farkındalık geliştiremeyenler eğitim düzeyi ne kadar fazla olursa olsun, ne kadar zeki olursa olsun çalıştıkları kuruma yarardan çok zarar verirler [44].

Batıgün ve ark. [45] yapmış oldukları çalışmada A tipi kişiliğe sahip olanların kendilerini başarıya odaklamış, zamanla yarışan, sürekli olarak sorumluluk alan kişiler oldukların stresli ve saldırgan tutum ve davranışlar sergilediklerini, bu nedenle de performanslarında düşüş, buna bağlı olarak da iş doyumu düzeylerinde azalma olabileceğini bildirmişlerdir.

2.1.4.1.2. Cinsiyet

Cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla pek çok çalışma gerçekleştirilmiş olup bu çalışmaların bazılarında kadınların erkeklere kıyasla daha kötü koşullarda çalıştıklarından iş doyumu düzeylerinin daha düşük olduğu bildirilmiş iken bazılarında ise tam aksine kadınların iş doyumu düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu bildirilmiştir [46]. Kadın ve erkeklerin iş yaşamında önem verdikleri hususlar farklılık arz etmektedir. Erkekler daha çok güvenlik, işin türü, kariyer imkanı, ücret, amir, iş saatleri, işletmenin imajı ve tanınırlığı gibi unsurlara daha fazla önem verirken kadınlar ise işin sosyal getirilerine çok daha fazla önem vermektedirler [47].

2.1.4.1.3. Yaş

Yaşın iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda yaş ile iş doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu bildirilmiştir. Herzberg, yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi "U" şeklindeki bir eğri ile açıklamaya çalışmıştır. Buna göre genç yaşta iş hayatına başlayan kişinin iş doyumu yüksek olmakta, 30 yaşına doğru doyum düzeyi düşmekte, 30 yaşından sonra ise iş doyumu düzeyi artmaktadır [(46)]. Bilhassa yeterli iş tecrübesine sahip olmayan, iş hayatına yeni başlamış olanların gerçekçi olmayan beklentileri, kişinin hayal gücü olabileceği gibi yayın organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve işe kabul esnasında görüşmeyi yapan yöneticilerin yanlış ve yanıltıcı bilgiler vermesinden kaynaklanabilmektedir [(46)].

Hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda yaştaki artışa bağlı olarak iş doyumunun da arttığı bildirilmiştir [(48)]. Yine doktorlar üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda da benzer şekilde yaştaki artışa bağlı olarak iş doyumu düzeyinin arttığı [(49)] en yüksek iş doyumunun doktorlarda 36 yaş ve üzerindekiler, hemşirelerde ise 31 yaş üzerindekilerde olduğu bildirilmiştir [(44)]. Aslan ve ark. [(48)] tarafından sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışma neticesinde yaş ve çalışma yılındaki artışa bağlı olarak duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve işle ilgili gerginliğin düştüğü, iş doyumunun arttığı bildirilmiştir.

2.1.4.1.4. Medeni Durum

Medeni durumun iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda bekaların iş doyum düzeylerinin evlendiklerinde daha olumlu hale geldiği bildirilmiş olup bu durumun nedeni olarak evli bireylerin üstlendikleri sorumluluklardan ötürü yapmış oldukları işi çok daha fazla sahiplenmeleri gösterilmektedir [(47)].

İkinci Dünya Savaşı sonrası iş gücü sıkıntısı baş gösterince fırsat eşitliği yasaları çıkartılmıştır. Bu yasalar genç nüfusu artırma yolundaki doğum oranlarını yükseltici politikalar ile 1980'li yıllarda bir dizi kuruluşta, aile sorumluluğunu taşıyan insanların iş ve aile yaşamını dengelemelerine yardımcı olacak iş yeri düzenlemeleri geliştirmeye başlanmıştır Bu tür girişimler özellikle bakmakla ilgili bireyleri olan kadınların iş-yaşam dengesini olumlu etkilemiştir [(51)].

Hekim ve hemşirelerde tükenmişlikle ilgili yapılan bir araştırmada evliliğin kişiye, kişiler arası ilişkiler ve stresle başa çıkma deneyimi kazandırdığı bildirilmektedir [44]. Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada da, hemşirelerin medeni durumları ile iş doyumu, otorite, sorumluluk ve aktiviteleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır [52].

2.1.4.1.5. Eğitim

Bireysel faktörlerin bir diğeri de eğitimdir. Eğitim bireyin hayatını ekonomik olarak teminat altına almanın yanı sıra bireyin sosyal çevresini de belirleyen son derece önemli faktörlerden birisidir. Bireyin almış olduğu eğitim ile yapmış olduğu işin paralellik arz etmesi iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir [47].

Meslek seçimi ilgi duyulan alanlardan çok öğretmen, aile, medya araçları ve sınav sisteminden etkilenmekte olup meslek ve eğitim tercihleri bunlara göre yapılmaktadır ki bu da zaman zaman yanlış yönlendirmelere yol açabilmektedir. Böylelikle kişinin istemediği bir işe girmesi onun iş doyumunun düşmesine yol açacaktır [47].

İş doyumu üzerine yapılan bazı çalışmalarda eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak işten beklentilerin de artması halinde iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığı bildirilmiştir. Klein-Maher eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin kendilerin referans olarak belirlemiş oldukları grubun iş koşullarıyla kendi iş koşullarını karşılaştırdıkları için iş doyum düzeylerinin de düşük olabileceğini ifade etmiştir [39].

Bir işin istenilen kriterlere göre yapılabilmesinin ön koşullarından birisi iyi bir eğitim almış olmaktır. İyi eğitim ihtiyacına bağlı olarak baskı söz konusu ise personel doyumsuzluğa itilebilir. Bu bağlamda eğitim imkanlarının sağlanması, öğrenmenin kolaylaştırılması gibi durumların yanı sıra özendirici etkenlerin sağlanması bu gibi durumlara çözüm getirebilir. Kişinin almış olduğu eğitime uygun iş yapması ve mesleğini kendisinin seçmesi de iş doyumu üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Doktor ve hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada hemşirelerinin işlerinin yaratmış olduğu gelişim imkanlarının doktorlara göre daha kısıtlı olduğu ve bunun da hemşirelerde iş doyumsuzluğuna yol açtığı bildirilmiştir [53]. Şener [46] tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada yüksek okul mezunu olan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin lise mezun olan hemşirelerden daha düşük olduğu,

bunun nedeninin yüksek eğitim alan hemşirelerin kendilerine referans olarak seçmiş oldukları iş koşullarıyla kendi iş koşullarını mukayese etmeleri olduğu ifade edilmiştir.

2.1.4.1.6. Meslek

İş doyumu düzeyleri meslek gruplarına göre farklılık arz edebilmekte olup bu farklılıkların 4 temel faktörden etkilendiği ileri sürülmektedir [44]:

- Mesleğin saygınlığı
- İş üzerindeki denetim
- Çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi
- Mesleki topluluklar.

Toplumsal olarak daha yüksek düzeye sahip olan mesleğe sahip olanların iş doyumları da daha yüksektir. İşlerinde yüksek statüye sahip olanlar kişisel egolarını tatmin edebilmektedirler ki bu da iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Genel sorumlulukları ve başkaları üzerindeki hakimiyetleri artan kişilerin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir [54]. Konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen bir araştırmada yönetsel kademede olanların iş doyumlarının daha alt kademedekilere kıyasla daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Mesleğe karşı ilgi, mesleğin gerektirdiği yeterlilik, beceri ve yeteneklere sahip olma gibi faktörler de mesleki doyum üzerinde etkili olan faktörler arasında yer alır [55].

Sağlık sektörü stres düzeyinin ve yoğunluğunun en fazla olduğu meslek gruplarını bünyesinde barındıran bir sektör olup bu meslek gruplarının diğer meslek gruplarına oranla işe ve kuruma dair daha negatif bir tutum içerisinde oldukları görülmektedir. Örneğin hemşirelerin iş doyum düzeylerinin diğer meslek gruplarına göre daha düşük olduğu, bu durumun çalışılan kurumdan ziyade mesleğe özgü olabileceği ifade edilmektedir [56].

Hemşirelerden mesleklerini kendilerine uygun olduğunu düşünenlerin çalışma alanı içinde karşı karşıya kaldıkları sorunların büyük bir kısmını çözme konusunda daha çok çaba gösterdikleri, bu nedenle de iş doyumlarının hemşirelik mesleğini istemeden seçenlere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir [48].

Hastaneler sağlık çalışanları açısından pek çok riskli etkeni bünyesinde barındırmaktadır. Bilhassa ameliyathaneler bu alanların başında gelmektedir. Bu sebepten ötürü de meslek hastalıkları bakımında ameliyathane hemşireleri diğer birim hemşirelerine göre daha çok risk taşırlar, bu nedenle de iş doyumlarının daha düşük olması beklenmektedir [57].

2.1.4.1.7. Kıdem

İş doyumunda etkili olduğu düşülen bir diğer faktör de kıdemdir. Meslekteki ve kurumdaki çalışma süresindeki artışa bağlı olarak iş doyumu düzeyinin de artacağı ileri sürülmekte olup bunun nedenleri de aşağıdaki gibi sıralanmıştır [58]:

- Kıdem arttıkça kişinin işini daha iyi kavrar ve başarma hissi artar
- Kurumun personel ihtiyaçlarını giderip daha fazla karşılaması
- Çalışanın kurumu ve işiyle bütünleşmesi
- Çalışanın kurumdaki çalışma süresindeki artışa bağlı olarak kurum tarafından kendisine daha geniş olanaklar sunması

İşcan ve Timuroğlu [59] yapmış oldukları çalışmada kıdemdeki artışa bağlı olarak iş doyumunun da arttığını bildirmişlerdir. Kıdemli çalışanlar yeni iş arayışı içerisine girdikleri zaman çok daha donanımlı ve deneyimli olduklarından daha çok iş imkanına sahip olabilmektedirler [47].

2.1.4.1.8. Statü

Bir diğer bireysel özellikte statüdür. Konuyla ilgili gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde örgüt içerisinde iyi bir statüye sahip olan çalışanın iş doyumu da yüksek olmaktadır. Benzer şekilde yönetici pozisyonunda olanların iş doyumu düzeyi diğer kademelerde çalışanlara kıyasla daha yüksektir [46]. Kurumda yüksek statüye sahip olanlar egolarını da böylelikle tatmin edebilmektedirler. Çoğunlukla sorumlulukları ve başkaları üzerindeki hakimiyetleri arttığında bu durumdan büyük memnuniyet duyarlar, bu da iş doyumlarına yansır [54].

Konuyla ilgili gerçekleştirilmiş olan bazı araştırmalarda ise kurumdaki statüsü iyi olan kişilerde iş doyumunun düşük olduğu görülmüş olup bu durumun nedenleri olarak kişinin yaptığı işi prestiji, aldığı ücretteki farklılık ve işin sağladığı özerklik

faktörleri gösterilmiştir. Doktorlar üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada üniversitelerde öğretim üyesi olarak çalışan doktorların iş doyum düzeylerinin araştırma görevlisi, pratisyen hekim ve uzman hekimlerin iş doyumlarından daha yüksek olduğu bildirilmiştir [39].

Kariyer yapıp yükselme istek ve arzusu fazla olanlar ilerleme imkanının olduğu işlerden üst düzey doyum sağlayabilirler. Üst yönetim kademesindekiler, kendini iyi yetiştirmiş olan profesyoneller ilerleme değişkenini kendi adlarına kontrol edebilirler ki bu da iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir [21]. Hemşireler üzerinde iş doyumuyla ilgili yapılan araştırmalarda iş doyumu üzerinde en düşük etkiye sahip olan faktör statü olup bunun nedeni ise mesleğin yükselme imkanının çok az olmasıdır [46].

2.1.4.1.9. Sosyo-Kültürel Çevre

İş doyumu üzerinde etkili olan faktörlerden bir diğeri de sosyo-kültürel çevredir. Çalışanın işteki statüsü, ailenin gelir düzeyi, kişinin yetiştiği aile ortamı gibi faktörlerin iş doyumu üzerinde etkili olabildiği görülmüştür. Kişinin çalışma yaşamıyla toplumsal yaşam koşulları ne kadar paralellik arz ediyorsa iş doyum düzeyi de o kadar yüksek olabilmektedir [46].

Günümüz örgütlerinde çok uluslu çalışanlara oldukça sık rastlanmaktadır. Yabancı şirketler ülkemizde faaliyet gösterirken ülkemizin kültürel, etnik ve ırksal yapısına dair bilgilere sahip olmalı, insanlarımızın işle ilgili yaklaşımlarını göz önünde bulundurmalıdırlar. Siyahilerin iş doyum düzeyleri beyazlara göre daha düşük olabilmektedir [39]. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, çalışanlarına tanımış oldukları haklar da iş doyumu üzerinde etkili olmaktadır [39].

2.1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumu üzerinde bireysel faktörlerin yanı sıra örgütsel faktörler de etkili olmaktadır. Örgütsel faktörler denildiğinde ücret, işin kendisi, güvenlik, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma koşulları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, örgütsel kültür ve stres gibi faktörler akla gelmektedir [39-66]. Bu faktörlerden bazıları aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.1.4.2.1. İşin Kendisi

İş doyumu üzerinde etkili olan en önemli örgütsel faktör olarak işin kendisi gösterilmektedir. İşin kendisi kişinin işiyle ilgili yeterli bilgi, beceri ve deneyime sahip olup bunları işinde kullanabilmesini ifade eder. İşin çeşitliliği, yaratıcılığa açık olması, yeni bilgiler öğrenme imkanının olması, işin zorluk düzeyi, sorumluluk, monotonluk, işin bağımsızlığı, kompleksliği, zevkli olması ve başarı hissini tattırma bu kapsamda yer almaktadır [46]. İşin monoton olması, sorumluluğun olmaması, fazla beceri gerektirmeyen ve eğitim imkanı bulunmayan işler iş doyumu üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilmektedir [55]. Bilhassa mavi yakalı çalışanlarda monotonluk, fazla bilgi ve beceri gerektirmeyen işler iş doyumunu negatif yönde etkilemekte olup bu çalışanlarda depresyon, işten sıkılma, umutsuzluk, dalgınlık ve yalnızlık belirtileri sık görülür [39].

Kişinin yaptığı işi sevmesi, işiyle ilgili kararlara katılabilmesi, sahip olduğu bilgi ve becerisini kullanabilmesi iş yükü ne kadar fazla olursa olsun son derece önemlidir. Zira bu şekilde çalışanlar yapmış oldukları işten sıkılmayacak, bunu büyük bir zevk ve istekle yapacaklar ve dolayısıyla da işten aldıkları doyum yüksek olacaktır [21].

2.1.4.2.2. Ücret

Ücret en önemli motivasyon kaynakları arasında yer almanın yanı sıra iş doyumunun artmasında da son derece önemlidir. İnsanlar yaşamlarını devam ettirebilecekleri gelire ihtiyaç duyarlar. Fakat pek çok çalışmada ücretin iş doyumunu etkileyen faktörler arasında ilk sıralarda yer aldığı bildirilmiştir. Özellikle günümüz dünyasında insanlar hak ettikleri ücreti alamamaktan yakınmakta, dolayısıyla mevcut ücretlerinden fazlasını talep etmektedirler. Bunun yanı sıra iyi bir yaşam kalitesine ulaşabilmek, toplumda iyi bir konuma gelebilmek de günümüzde son derece önemli olup bu hususların gerçekleşebilmesi için de alınan ücretin yüksek olması gerekir [39].

Kişinin çalıştığı kurum tarafından uygulanan ücretlendirme sistemini adil olarak algılaması ve beklentilerine uygun olduğunu düşünmesi iş doyumu açısından son derece önemlidir. Ücret işin bireyden istediklerine, kişinin kabiliyetlerine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise kişinin iş doyumu da doğal olarak yükselir [21]. Yapılan çalışmalarda da ücretteki artışın iş doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu bildirilmiştir.

Çarıkçı ve Oksay [53] tarafından doktorlar ve hemşireler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada iş doyumunda alınan ücretin ilk sıralarda yer aldığı bildirilmiştir. Alınan ücret kişinin almış olduğu eğitime, unvan ve kabiliyetine göre ayarlanmak durumundadır. Aksi halde iş doyumsuzluğu ortaya çıkacaktır [54]. Kesintisiz hizmet veren sağlık sektöründe çalışanları özendirici hafta sonu, fazla mesai ve ikramiye gibi ekstra ücretler iş doyumu artırıcı uygulamalar arasında yer almaktadır [55].

2.1.4.2.3. İş Güvenliği

İş doyumu üzerinde en önemli etkiye sahip olan faktörlerden bir diğeri de özellikle son yıllarda gündemi fazlaca meşgul eden iş güvenliğidir. Kişi çalıştığı kurumda kendine hak ettiği değerin verildiğini hisseder, yine kurumunda ekonomik, sosyal ve fiziksel olarak güvenli bir iş ortamı olduğunu bilirse işine olan güveni artar ki bu da onun daha verimli çalışmasını ve dolayısıyla da iş doyumunun yüksek olmasını sağlayacaktır. İş güvenliğinin olmadığı, her an işini kaybetme duygusunun olduğu kurumlarda iş doyum düzeyi, dolayısıyla kurum performansı düşük olacaktır [21].

2.1.4.2.4. Terfi

İnsanlar çalıştıkları örgütte başarılı oldukları zaman terfi etmek isterler. Kişi çalıştığı kurumda böylesi bir yükselme imkanı olduğunu düşündüğünde ve bunun adil olarak yapıldığı inancına sahip olduğunda iş doyumu da artacaktır. Terfi maddi gelirde artış sağlamanın yanı sıra kişinin sosyal statüsünü de artırmaktadır [39].

Hemşirelik mesleğinde yükselme olanakları yetersiz olduğundan, aynı zamanda hiyerarşik yapının çok dar olmasından ötürü iş doyumsuzluğu yüksektir [55].

2.1.4.2.5. Çalışma Ortam ve Koşulları

Ücret faktörünün ardından iş doyumu üzerinde etkili olan en önemli ikinci faktör çalışma ortamı ve koşullarıdır. Çalışılan ortamın fiziksel koşulları kişinin çalışması açısından risk teşkil etmeyecek şekilde olması, aynı zamanda çalışanın sağlığı ve konforu açısından olumlu olması kişinin işine bağlılığını ve doyumunu da artıracaktır [60-62]. Trabzon'da ameliyathane hemşireleri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada devlet hastanesindeki hemşirelerin üniversite hastanelerinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu, bunun nedeninin ise kurumdaki çalışma koşulları ve kurumun hemşirelerden beklentileriyle ilgili olabileceği ifade edilmiştir [61].

Hemşirelik, 24 saat çalışmayı gerektirdiği için bilhassa gece vardiyalarının adil olarak dağıtılması, işe geliş ve gidişlerin güvenli bir şekilde yapılandırılması iş doyumunun sağlanmasında önemli ve gereklidir [55]. Ameliyathanelerin sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma, radyasyon kontrolü, yangın ve elektrik tehlikesi için uygun şartlara sahip olması, mimari tasarım gibi pek çok faktör ameliyathane çalışanlarında iş doyumu üzerinde etkilidir [57].

2.1.4.2.6. Yönetim Tarzı

Çalışılan örgütteki yöneticilerin ve yönetimin olumlu bir yapıda olması, çalışanlara değer vermesi çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkiler iş doyumu üzerinde son derece etkilidir [19]. Yöneticilerin dürüst, samimi ve içten olmaları, çalışanlara önemli olduklarını hissettirici tarzda yaklaşım sergilemeleri, çalışanların iş dışı sorunlarıyla da ilgilenmeleri iş doyumunu olumlu yönde etkileyen önemli faktörlerdendir [39].

Sağlık sektöründe 2006 yılında sağlık yöneticileri üzerine yapılan bir çalışmada, özellikle hemşire yöneticilerin daha yargılayıcı bir özelliğe sahip oldukları bulunmuştur. Hemşire yöneticilerin bu özelliklerinden dolayı hemşirelerin iş doyumlarını olumsuz etkilenmesi söz konusu olmaktadır [63].

2.1.4.2.7. Çalışma Arkadaşları

Örgüt içerisinde çalışma arkadaşları ile kurulan karşılıklı ilişkilerin olumlu olması iş doyumuna da olumlu etki yapmaktadır. Yapılan işin can sıkıcı olduğu durumlarda mesai arkadaşlarıyla kurulacak olan uyumlu ilişkiler kişinin yaptığı işten bıkmamasına, onun işine isteyerek gitmesine katkı sağlar ki bu da doğal olarak iş doyumunda artış sağlayacaktır [39].

2.1.4.2.8. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, "belli bir grup tarafından kendisinin, gerek çevreye uyum gerekse iç bütünleşmesi sırasında öğrendiği geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere programları algılamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen, bir takım varsayımlardır" [64].

Güçlü örgütlerin performansları 3 sebepten ötürü etkilenir [23];

- Güçlü örgütlerde bütün çalışanlar ortak amaçları paylaşmaktadır.

- Güçlü örgütsel kültürün olduğu örgütlerde değerler çalışanlarca paylaşıldığında motivasyon düzeyleri yüksektir
- Güçlü örgütsel kültürler bürokrasinin bunaltıcı etkileri olmadan kontrolün sağlandığı örgütlerdir

2.1.4.2.9. Stres

Günümüz çalışma ortamı pek çok strese yol açan faktörle doludur. İş stresi kaynakları genel olarak aşağıdaki gibi 3 temel grup altında toplanabilir [(65)];

- Havalandırma, aydınlatma gibi çalışma ortamındaki fiziksel faktörler
- Rol çatışması, belirsizliği, aşırı iş yükü, özerklik eksiği gibi örgütsel faktörler
- A tipi kişilik, yetenekler ve gereksinimler, denetim odağı gibi kişisel faktörler

İş hayatı çalışanların psikolojik durumlarını negatif olarak etkileyebilmektedir. Bilhassa insanoğlunun yaradılışındaki psikolojik gereksinimleri karşılanmazsa ya da yaptığı iş bıkkınlığa yol açıyor ise o kişinin mutlu olması, doyuma ulaşması çok zordur. Bu koşullar işyerinde bulunmuyorsa veya karşılanma imkanı yoksa fiziksel sağlığın yanı sıra ruhsal sağlığı da tehdit edebilir [(19)]. Yapılan araştırmalarda bazı meslek gruplarının yoğun şekilde strese neden olduğu, özellikle sağlık sektöründe bu durumun fazlasıyla görüldüğü, stres düzeyindeki artışa bağlı olarak da iş doyumunun azaldığı bildirilmiştir [(45)].

Tükenmişliğin örgüt girişimciliğine etkisinin hemşireler üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, tükenmişlik düzeyi yükseldikçe örgüt içi girişimci davranışlarının azaldığı görülmüş. Bu durum hemşirelerin iş doyumu düzeylerini de olumsuz etkilemesi söz konusu olabilmektedir [(66)].

2.2. Hemşirelik ve İş Doyumu

Çeşitli meslek gruplarında mesleki doyumda farklılıklar vardır. Mesleğin saygınlığının artması, çalışanın kendi isini denetleyebilme yetkisi, çalışma grubunun kendi içinde bütünlük sağlamış olması, is dışında mesleki topluluk oluşturarak o

mesleğe özgü bir dünya yaratabilme olanağının mevcut olması, mesleki doyumu arttırmaktadır [67].

Hemşirelik mesleği açısından bakıldığında, meslek üyelerinin işlerinden doyum sağlamasının önemi açıkça görülmektedir. Hemşireliğin doğasında, başkalarına bakmaktan ve yardım etmekten beklenen yetenek duygusunun sunulması vardır. Hemşireler için öncelikli olarak en önemli elementler; kaliteli hasta bakımını sağlamak, hastasıyla ilgilenmek, profesyonel biri olarak değerlendirilmek, yeterli personel sayısıyla çalışmak ve güvenli bir iş çevresidir. İşinden doyum sağlamayan hemşirenin yorgunluk, baş ağrısı ve benzeri fiziksel rahatsızlıkları ya da anksiyete düzeyinin yükselmesi nedeniyle kendini işine veremeyeceği, hizmetlerini aksatabileceği söylenebilir. Bu nedenle hemşirelere bilgilerini kullanacakları çalışma ortamları sunulmalıdır [68].

Hemşirelik insanı bir bütünü ile kavrayarak, onun sağlık gereksinimlerinin karşılanmasında dinamik işlev yüklenen bir meslektir. Mesleğin birinci görevi, bakım vereceği insanı tüm boyutları ile anlamaktır [69]. Uluslararası çalışma örgütü, hemşirelerin çalışma ortamına bağlı başlıca stres faktörlerinin yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastaların sorunları nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar, vardiya ile ilgili sorunlar olarak tanımlanmaktadır [70]. Bu olumsuz sonuçlara karsı, sağlık bakım sisteminde hemşirelik uygulamalarının kalitesinin yükseltilmesinin, öncelikle etkili iletişimin kurulmasıyla, hemşirelerin kendi duyguların farkında olmaları, hastalarını tanımaları ve anlamaları, olumlu bas etme yöntemlerini kullanmaları, olumlu ruh halinde olmaları ile mümkün olabileceği belirtilmektedir [71].

Ülkemizde üç devlet hastanesinde hemşireler ve hekimler üzerinde iş doyumu ile ilgili yapılan araştırmada hemşire ve hekimlerde en fazla tutum farklılığı görülen boyut onurlandırılma, güven ve saygı unsurları olduğu bulunmuştur. Aynı takımda ve sürekli iletişim içinde birbirleriyle çalışmak durumunda kalan hekim ve hemşireler onurlandırılma, güven ve saygı konusunda hekimler hemşirelere göre daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiştir [53].

Stahl ve ark. [72] tarafından ameliyathane çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada yeni teknolojileri kullanmanın ameliyathane çalışanlarının iş performansı ve doyumu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada yeni teknoloji kullanımının iş doyumunu artırdığı bildirilmiştir. Vural ve Oflaz [73] tarafından ameliyathane hemşirelerinin kaygı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin orta düzeyde kaygı yaşadıkları tespit edilmiştir. Kaygı düzeyindeki artış da iş doyumunu düşük olmasına yol açmaktadır. Engin ve Özgür [74] tarafından dahili ve cerrahi birimlerdeki yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzenleri ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin en yüksek doyum yaşadıkları alanın işin kendisi, en düşük doyum yaşadıkları faktörün ise ücret olduğu tespit edilmiştir. Dede [75] tarafından dahili yoğun bakımda çalışmakta olan hemşirelerin iş doyumları ve karşılaştıkları zorlukların belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin iş doyumlarının iş güvencesi, mesleği seçme nedeni ve işyerindeki konumu ve sağlık sorununa sahip olma durumlarından etkilendiği bildirilmiştir.

BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ve etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik tanımlayıcı bir çalışma niteliği taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Kocaeli'ndeki toplam 14 özel hastanedeki ameliyathanede çalışmakta olan 120 hemşire oluşturmakta olup bu özel hastanelerden 9'u çalışmamızı kabul etmiş olup örneklem olarak toplam 80 ameliyathane hemşiresi çalışmaya dahil edildi.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak hemşire bilgi formu ve Minnesotta İş Doyum Ölçeği Kullanılmıştır. Hemşire bilgi formunda hemşirelerin demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ise Minnesotta İş Doyum Ölçeği ile elde edilmiştir.

Minnesotta İş Doyum Ölçeği

Akademik araştırmalarda işgörenlerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla en fazla kullanılan ölçek olma özelliğine de sahip olan bu model, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir [(39)]. Baycan [(76)] tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). İş doyumu, bir tutum olduğundan gözlenmesi zordur ve iş doyumu ölçümü doğrudan işgörenlerin vereceği bilgiye dayanmak zorundadır. Bu nedenle ölçümün sağlıklı olması için bilgi kaynağının doğru bilgi vermesi ve bunun yanında ölçüm yönteminin de yeterli ve tutarlı olması gerekmektedir. MSQ olarak da ifade edilen ankette "çok memnunum", "memnunum", "kararsızım", "memnun değilim" ve "hiç memnun değilim" yanıtlarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada anketin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. İş tatmin ölçeği içsel ve dışsal doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 boyuttan oluşmaktadır.

Minnesota iş doyum ölçeğinin (MSQ), içsel ve dışsal faktörleri ise; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardımdır.

1. İçsel Faktörler: 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20
2. Dışsal Faktörler: 5,6,12,13,14,17,18,19
3. Toplam Doyum Faktörleri: Tüm sorular

Toplam doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ortalama puanların 2.5'in altında olması düşük iş doyumunu, 2.5-3.99 orta düzeyde iş doyumunu, 4.00-5.00 ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplamaya Maltepe Üniversitesi Etik Kurul'undan onay alındıktan sonra başlanmıştır. Veriler Şubat 2018-Nisan 2018 arasında toplanmış olup veri toplama araçları her bir hastanede ilgili birimlere bırakılmış, hemşirelere çalışmayla ilgili gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra anket formlarını doldurmaları istenmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Çalışmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 18.0 programıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama, ± standart sapma ve yüzde dağılımlar verilmiştir. Parametrik olan ikili değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda bağımsız değişkenler t testi, parametrik olmayan ikili değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi, parametrik olan çoklu değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmış olup elde edilen sonuçlar %95 anlamlılık düzeyinde ($p<0.05$) değerlendirilmiştir.

BÖLÜM 4. BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılan hemşirelerden 63'ü (%78.8) kadın iken 17'si (%21.2) ise erkekti. Hemşirelerden 64'ü (%80) 20-29 yaş arasında iken geri kalan 16'sı (%20) ise 30 yaş ve üzerindeydi. Çalışmaya katılan hemşirelerden 26'sı (%32.5) evli iken 54'ü (%67.5) ise bekardı. Hemşirelerden 21'i (%26.2) çocuk sahibi olduğunu ifade etmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.1. Hemşirelerin Demografik özelliklere göre dağılım

		n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	63	78.8
	Erkek	17	21.2
Yaş	20-29	64	80.0
	30 yaş ve üzeri	16	20.0
Medeni Durum	Evli	26	32.5
	Bekar	54	67.5
Çocuk	Evet	21	26.2
	Hayır	59	73.8

4.2. Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Göre Dağılım

Çalışmaya katılan hemşirelerden 40'ı (%50) sağlık meslek lisesi, 27'si (%33.8) önlisans, 27'si (%16.2) lisans mezunuydu. Çalışmaya katılan hemşirelerden 51'i (%63.8) 1-5 yıldır, 29'u (%36.2) ise 6 yıl ve daha uzun süredir mesleklerini icra ettiklerini ifade etmiştir. Hemşirelerden 55'i (%68.8) 1-5 yıldır, 25'i (%31.2) ise 6 yıl ve daha uzun süredir ameliyathane hemşiresi olarak çalıştığını ifade etmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerden 77'si (%96.2) ameliyathanede kendi isteğiyle çalıştığını, 3'ü (%3.8) ise yönetim kararıyla çalıştığını ifade etmiştir. Hemşirelerden 71'i (%88.8) ameliyathane hemşiresi olarak görev yapmakta iken 9'u (%11.2) da bölüm sorumlu hemşiresi olarak görev yapmaktaydı (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. Hemşirelerin Çalışma özelliklerine göre dağılım

		n	Yüzde (%)
Mezun Olunan Okul	Sağlık Meslek Lisesi	40	50.0
	Önlisans	27	33.8
	Lisans	13	16.2
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	51	63.8
	6 yıl ve üzeri	29	36.2
Ameliyathanedeki Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	55	68.8
	6 yıl ve üzeri	25	31.2
Ameliyathanede Çalışma Nedeni	Kendi isteğimle	77	96.2
	Yönetim kararı	3	3.8
Çalışma Şekli	Sürekli gündüz	47	58.8
	Vardiya	33	41.2
Görev	Ameliyathane hemşiresi	71	88.8
	Bölüm sorumlu hemşiresi	9	11.2

4.3. Betimsel İstatistik Sonuçları

Çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçek içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki altboyutta iş doyumunu ölçmektedir. Hemşirelerin vermiş oldukları yanıtların analizinden elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde verilmiştir.

Çalışmaya dahil edilen hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek için uygulanan ölçeğe verilen yanıtlar analiz edildiğinde içsel doyumlarının (Ort. 3.91±.67) dışsal doyumdan (Ort. 3.60±.78) daha yüksek olduğu, toplam iş doyumunun (Ort.3.79±.67) ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür (Tablo 4.3).

Tablo 4.3. Hemşirelerin iş doyumu ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanlar

	n	Ort.	Ss (±)
İçsel doyum	80	3.91	.67
Dışsal doyum	80	3.60	.78
Toplam doyum	80	3.79	.67

4.3.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Çalışmaya katılan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan Mann Whitney U test neticesinde erkek hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin kadınlardan

daha yüksek olduğu, ancak bu farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür (Tablo 4.4).

Hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz Mann Whitney U test neticesinde yaştaki artışa bağlı olarak iş doyum düzeylerinin arttığı, 30 yaş ve üzerindeki hemşirelerin toplam iş doyumu düzeylerinin 20-29 yaş arasındaki hemşirelerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ($p<0.05$) tespit edilmiştir (Tablo 4.4). Bu bağlamda yaş faktörünün iş doyumu üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Medeni durumun hemşirelerin iş doyumu üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde bekarların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin evlilerden daha düşük olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür (Tablo 4.4).

Çocuk sahibi olup olmamanın iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla yapmış olduğumuz bağımsız değişkenler t testi neticesinde çocuk sahibi olanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı ($p<0.05$) (Tablo 4.4) diğer bir ifadeyle çocuk sahibi olup olmama durumunun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Tablo 4.4. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması

		n	Ort.	Ss (±)	p
Cinsiyet					
İçsel doyum	Kadın	63	3.91	.66	.967
	Erkek	17	3.95	.72	
Dışsal doyum	Kadın	63	3.52	.81	.088
	Erkek	17	3.89	.60	
Toplam doyum	Kadın	63	3.75	.69	.437
	Erkek	17	3.92	.60	
Yaş					
İçsel doyum	20-29	64	3.85	.66	.056
	30 yaş ve üzeri	16	4.16	.67	
Dışsal doyum	20-29	64	3.52	.79	.076
	30 yaş ve üzeri	16	3.92	.70	
Toplam doyum	20-29	64	3.72	.67	.041*
	30 yaş ve üzeri	16	4.07	.64	
Medeni Durum					
İçsel doyum	Evli	26	4.08	.612	.118
	Bekar	54	3.83	.691	
Dışsal doyum	Evli	26	3.77	.647	.180
	Bekar	54	3.52	.84	
Toplam doyum	Evli	26	3.96	.58	.117
	Bekar	54	3.71	.70	
Çocuk					
İçsel doyum	Çocuk Var	21	4.08	.62	.186
	Çocuk Yok	59	3.85	.68	
Dışsal doyum	Çocuk Var	21	3.82	.67	.149
	Çocuk Yok	59	3.53	.81	
Toplam doyum	Çocuk Var	21	3.98	.60	.142
	Çocuk Yok	59	3.72	.69	

4.3.2. Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Göre İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) neticesinde içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumunda gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu ($p<0.05$) görülmüştür (Tablo 4.5). Saptanan farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Post-Hoc (Tukey LSD) analizi sonucunda içsel, dışsal ve toplam doyumdaki farklılığın sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşireler ile önlisans ve lisans mezunu hemşireler arasında olduğu, sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekteki toplam çalışma süresine bağlı olarak iş doyumu düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapmış olduğumuz bağımsız değişkenler t testi neticesinde 6 yıl ve daha uzun süredir çalışan hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ($p<0.05$) görülmüştür (Tablo 4.5).

Çalışmaya katılan hemşirelerin ameliyathane hemşiresi olarak çalışma sürelerine bağlı olarak iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde 6 yıl ve daha uzun süredir ameliyathane hemşiresi olarak çalışanların içsel, dışsal ve toplam iş doyumu düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ($p<0.05$) görülmüştür (Tablo 4.5).

Çalışmaya katılan hemşirelerin ameliyathanede çalışma nedenlerine bağlı olarak iş doyumu düzeylerinin değişip değişmediğini tespit etmek için yapmış olduğumuz Mann Whitney U test neticesinde kendi isteğiyle çalıştığını ifade edenlerin dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeyinin, yönetim kararıyla çalıştığını ifade edenlerin ise içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 4.5).

Çalışmaya katılan hemşirelerin iş doyumlarının çalışma şekillerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde sürekli gündüz çalışanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin vardiyalı çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ($p<0.05$) görülmüştür (Tablo 4.5).

Hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin ameliyathanedeki görevlerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapmış olduğumuz Mann Whitney U test neticesinde bölüm sorumlu hemşirelerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür (Tablo 4.5).

Tablo 4.5. Hemşirelerin çalışma özelliklerine göre iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması

		n	Ort.	Ss (±)	p
Eğitim					
İçsel doyum	Sağlık Meslek Lisesi	40	4.15	.53	.003*
	Önlisans	27	3.75	.72	
	Lisans	13	3.51	.72	
Dışsal doyum	Sağlık Meslek Lisesi	40	3.90	.61	.002*
	Önlisans	27	3.36	.85	
	Lisans	13	3.20	.82	
Toplam doyum	Sağlık Meslek Lisesi	40	4.05	.51	.001*
	Önlisans	27	3.60	.72	
	Lisans	13	3.38	.73	
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi					
İçsel doyum	1-5 yıl	51	3.75	.65	.004*
	6 yıl ve üzeri	29	4.20	.63	
Dışsal doyum	1-5 yıl	51	3.44	.80	.016*
	6 yıl ve üzeri	29	3.88	.68	
Toplam doyum	1-5 yıl	51	3.63	.65	.004*
	6 yıl ve üzeri	29	4.07	.62	
Ameliyathanedeki Toplam Çalışma Süresi					
İçsel doyum	1-5 yıl	55	3.79	.67	.012*
	6 yıl ve üzeri	25	4.19	.60	
Dışsal doyum	1-5 yıl	55	3.48	.80	.033*
	6 yıl ve üzeri	25	3.88	.68	
Toplam doyum	1-5 yıl	55	3.66	.67	.012*
	6 yıl ve üzeri	25	4.07	.59	
Ameliyathanede Çalışma Nedeni					
İçsel doyum	Kendi isteğimle	77	3.91	.68	.899
	Yönetim kararı	3	3.97	.26	
Dışsal doyum	Kendi isteğimle	77	3.65	.78	.560
	Yönetim kararı	3	3.33	.94	
Toplam doyum	Kendi isteğimle	77	3.79	.68	.810
	Yönetim kararı	3	3.71	.53	
Ameliyathanede Çalışma Şekli					
İçsel doyum	Sürekli gündüz	47	4.13	.56	.001*
	Vardiya	33	3.61	.71	
Dışsal doyum	Sürekli gündüz	47	3.79	.76	.010*
	Vardiya	33	3.34	.75	
Toplam doyum	Sürekli gündüz	47	3.99	.60	.001*
	Vardiya	33	3.50	.66	
Ameliyathanedeki Görevi					
İçsel doyum	Ameliyathane hemşiresi	71	3.87	.68	.058
	Bölüm sorumlu hemşiresi	9	4.29	.49	
Dışsal doyum	Ameliyathane hemşiresi	71	3.56	.79	.253
	Bölüm sorumlu hemşiresi	9	3.93	.72	
Toplam doyum	Ameliyathane hemşiresi	71	3.74	.68	.059
	Bölüm sorumlu hemşiresi	9	4.15	.54	

Çalışmadan elde edilen bulgular dikkate alındığında hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerinde yaş, çocuk sahibi olma, eğitim, meslekteki toplam çalışma süresi, ameliyathanedeki toplam çalışma süresi, çalışma şekli değişkenlerinin anlamlı etkiye sahip olduğu söylenebilir.

BÖLÜM 5. YORUMLAR

Çalışanların ruhsal, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarının beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyi anlamına gelen iş doyumu kişilerin mutlu, başarılı ve üretken olabilmelerinin ön koşullarındandır. İş doyumu çalışanların işini, iş çevresini değerlendirmesi neticesinde geliştirmiş oldukları duygusal tepkiyi ifade eder [77,78].

İş doyumu üzerinde etkili olan faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki grup altında toplanabilir. Bireysel faktörler arasında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek, medeni durum, meslekteki ya da kurumdaki toplam çalışma süresi, meslek seçimi, meslekle ilgili geleceğe dair düşünceler yer almakta iken örgütsel faktörler arasında ise ücret, işin niteliği, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma koşulları ve ortamı, yönetim tarzı, yöneticilerle ilişkiler ve grup etkileşimi gibi faktörler yer alır [77,78].

İş doyumu düzeyinin belirlenmesinde çeşitli yöntemler kullanılmakta olup bununla ilgili en fazla başvurulan yöntem işin farklı yönleriyle ilgili sorulardan meydana gelen ölçeklerin kullanılmasıdır [77,78].

İş doyumu kompleks yapısı sebebiyle uygulamada pek çok sorun yaşanabilmektedir. Bazı araştırmacılar kişinin işinden genel olarak ne kadar doyum sağladıkların sorgulamakta iken çok yönlü yaklaşımı temel alan araştırmacılar ise işin farklı boyutlarına ilişkin doyumu ölçmeye çalışmaktadırlar [77,78].

Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de sağlık hizmetleri finansmanında yaşanan değişiklikler hasta bakım kalitesi ve sağlık çalışanları, bilhassa ada hemşirelerin çalışma yaşamı kalitesini negatif yönde etkileyebilmektedir ki bu durum hasta ve hemşire memnuniyetini sağlamak zorunda olan sağlık kuruluşlarının en önemli sorunları arasında yer alır [79,80].

Sağlık çalışanlarının en büyük gruplarından olan hemşireler hasta ihtiyaçlarını belirleyen, onların bakımlarını planlayıp uygulayan, bakımın kalitesini değerlendiren, dolayısıyla da hastalarla 24 saat beraber olan, ayrıca sağlık ekibindeki üyelerin koordinasyonunu sağlayan en önemli mesleklerden birisidir [80-82]. Hemşirelerde iş doyumunun yüksek olması yüksek moral, kurumsal ve mesleki bağlılık ile hemşirelik mesleğini devam ettirme kararıyla sıkı ilişki içerisindedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda hemşirelerinin iş doyum düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında sıkı ilişki olduğu bildirilmiştir [80,83]. Ülkemizde gerçekleştirilen çeşitli araştırmalarda hemşirelerin iş doyumlarının medeni durum, yaş, mesleğini isteyerek seçme, meslekte çalışma süresi, beklentilerin karşılanması, çalışma koşulları, yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, ağır çalışma şartları gibi pek çok faktörden etkilendiği bildirilmiştir [84,85]. Hastanelerde farklı birimlerde çalışmakta olan hemşireler söz konusu olup bu birimlerden birisi de ameliyathanelerdir. Ameliyathane hemşireleri de tıpkı diğer hemşireler gibi oldukça yoğun tempoda çalışmakta ve pek çok stres verici faktör ile karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla da iş doyumları üzerinde etkili olan çok sayıda faktör söz konusudur. Ülkemizde ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu belirlemeye yönelik çalışmalar yok denecek kadar azdır. Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumu düzeyi ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapmış olduğumuz çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda değerlendirilmiştir.

Çalışmaya dahil edilen ameliyathane hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür (Tablo 4.3). İş doyumunun kadın ve erkek hemşireler arasında farklılık arz edip etmediğini tespit etmek için yapmış olduğumuz istatistiksel analiz sonucunda erkek hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin kadın hemşirelerden daha yüksek olduğu ancak cinsiyetin iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edildi (Tablo 4.4). Kahraman ve ark. [86] tarafından yoğun bakım hemşireleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin orta seviyede olduğu bildirilmiştir. Benzer şekilde Engin ve Özgür [74] tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir başka çalışmada da hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişkide kadınların özellikle ülkemizde ailelerinin ekonomik sorumluluklarını erkekler kadar yüklenmediklerinden iş hayatıyla ilgili beklentilerinin daha düşük olduğu,

dolayısıyla da aynı koşullarda çalışan erkeklere kıyasla daha kolaylıkla iş doyumu sağladıkları bildirilmektedir [87].

Çalışmaya dahil edilen ameliyathane hemşirelerinde yaştaki artışa bağlı olarak iş doyumunun arttığı, 30 yaş ve üzerindeki hemşirelerin toplam iş doyumu düzeylerinin 20-29 yaş arasındakilerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 4.4). Yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyle ilgili farklı görüşler söz konusudur. Blegen [88], Dinç Sever [89], Aydın ve Kutlu [3] gibi hemşirelerin yaşlarındaki artışa bağlı olarak iş doyum düzeylerinin arttığını bu artışın anlamlı düzeyde olmadığını bildiren çalışmalar da bulunmaktadır [46,90-93]. Herzberg ve arkadaşları yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi çalışanların işe başladıkları 20'li yaşların başında iş doyum düzeylerinin genellikle yüksek olduğunu, 20'li yaşların sonları ve 30'lu yaşların başlarına doğru iş doyum düzeylerinin düştüğünü, 30'lu yaşların sonlarından itibaren yeniden yükselmeye başladığı şeklinde açıklamıştır [94].

Yapmış olduğumuz çalışmaya katılan ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık arz edip etmediğini belirlemek için yapmış olduğumuz analiz neticesinde bekarların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin evli hemşirelerden daha düşük olduğu, ancak medeni durumun iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edildi (Tablo 4.4). Evlilik sorumlulukları artıracağı için düzenli iş yaşantısı son derece önemlidir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde evli bireylerin işten daha az istifa ettikleri, işe devamsızlıklarının bekarlara oranla çok daha düşük olduğu ve iş doyumlarının da daha yüksek olduğu görülmektedir [95,96].

Yapmış olduğumuz çalışmaya katılan ameliyathane hemşirelerinden çocuk sahibi olanların içsel, dışsal ve toplam iş doyumu düzeylerinin çocuk sahibi olmayanlardan daha yüksek olduğu, ancak çocuk sahibi olmanın iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlı düzeyde olmadığı tespit edildi (Tablo 4.4). Çocuk sahibi olma sorumluluğu artırdığından tıpkı medeni durumda olduğu gibi kişinin işine karşı daha bağlı olmasını, daha düzenli çalışmasını, işten istifa etme düzeylerini azaltmaktadır ki bu da iş doyumunda artış sağlayacaktır [86,95,96].

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumuna göre iş doyum düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapmış olduğumuz analiz neticesinde sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin önlisans ve lisans mezunlarından anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 4.5). Diğer bir ifadeyle eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak iş doyumu düzeyi azalmaktadır. Yapılan araştırmalarda eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak kişilerin beklentilerinin de arttığı, daha yüksek ücret, daha iyi çalışma koşulları ve kariyer imkanları sunan kurumları tercih ettikleri, dolayısıyla da taleplerini tam manasıyla karşılamayan kurumlarda iş doyumlarının düşük olduğu bildirilmiştir [97-100].

Yapmış olduğumuz çalışmada 6 yıl ve daha uzun süredir hemşirelik mesleğini yapanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin 1-5 yıldır çalışmakta olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu belirlendi. Benzer şekilde mevcut kurumda 6 yıl ve daha uzun süredir çalışmakta olanların da içsel, dışsal ve toplam iş doyumu düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 4.5). Bireyin iş hayatındaki tecrübesi iş doyumu üzerinde etkilidir. Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş deneyimi az olanların beklentileri daha yüksek olup böyle yüksek beklentiler ile işe başlayan kişi zamanla zorlu koşular ile karşılaşmak zorunda kalır. Yapılan çalışmalarda hizmet süresindeki artışa bağlı olarak genel manada iş doyumunun da arttığı bildirilmiştir. Bu durumun nedeni olarak ise uzun süre çalışanların elde ettikleri tecrübe ve bu süre zarfında işleriyle bütünleştikleri için işle uyumlarının daha fazla olması gösterilmektedir [101].

Yapmış olduğumuz çalışmada kendi isteği ile ameliyathanede çalıştığını ifade eden hemşirelerin dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin, yönetim kararıyla çalıştığını ifade edenlerin de içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, fakat gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür (Tablo 4.5). Keskin ve Yıldırım [102] yapmış oldukları çalışmada yapmış oldukları işten memnun olan, bunu kendi istekleriyle seçen hemşirelerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir.

Yapmış olduğumuz çalışmada sürekli gündüz çalışan ameliyathane hemşirelerinin içsel, dışsal ve toplam iş doyumu düzeylerinin vardiyalı çalışanlara göre

anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edildi (Tablo 4.5). Aydın ve Kutlu [3] tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin vardiyalı çalışanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Arcak ve Kasımoğlu [5] tarafından 320 hemşire üzerinde gerçekleştirilen çalışmada işyerinde en fazla karşılaşılan sorunların başında nöbet fazlalığının olduğu bildirilmiştir. Bu durum da çalışanların iş doyumu düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuyla ilgili olarak Dede ve Çınar [75] yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin işlerinden daha fazla doyum elde etmek için çalışma saatlerinin azaltılması gerektiğini bildirmişlerdir. Kahraman ve ark. [86] tarafından yoğun bakım hemşireleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada da sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu bildirilmiştir.

Yapmış olduğumuz çalışmada bölüm sorumlu hemşirelerinin içsel, dışsal ve toplam iş doyumu düzeylerinin ameliyathane hemşirelerinden daha yüksek olduğu ancak gruplar arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlendi (Tablo 4.5). Bölüm sorumlu hemşireleri çoğunlukla daha uzun süredir çalışan, daha deneyimli hemşireler arasından seçilmektedir ki daha önce de ifade edildiği üzere çalışma süresindeki artışa bağlı olarak iş doyum düzeyleri de genel manada artmaktadır. Ayrıca bölüm sorumlu hemşireleri daha iyi çalışma koşullarına ve ücrete sahip oldukları için iş doyum düzeylerinin de daha yüksek olması beklenen bir durumdur.

BÖLÜM 6.ÖZET, YARGI, SONUÇ VE ÖNERİLER

Özet

Bu araştırma ameliyathane hemşirelerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Kocaeli ilinde bulunan özel hastanelerde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 80 ameliyathane hemşiresi çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 18.0 programıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler olarak ortalama, ± standart sapma ve yüzde dağılımlar verilmiştir. Parametrik olan ikili değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda bağımsız değişkenler t testi, parametrik olmayan ikili değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda Mann Whitney U testi, parametrik olan çoklu değişkenlere ilişkin karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) kullanılmıştır.

Çalışmaya dahil edilen hemşirelerin içsel doyumlarının (Ort. 3.91±.67) dışsal doyumdan (Ort. 3.60±.78) daha yüksek olduğu, toplam iş doyumunun (Ort.3.79±.67) ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Erkek hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu, ancak bu farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) görülmüştür. 30 yaş ve üzerindeki hemşirelerin toplam iş doyumu düzeylerinin 20-29 yaş arasındaki hemşirelerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda yaş faktörünün iş doyumu üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Bekarların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin evlilerden daha düşük olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın istatistiki açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. Çocuk sahibi olanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın istatistiki olarak anlamlı olmadığı diğer bir ifadeyle çocuk sahibi olup olmama durumunun iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşireler ile önlisans ve lisans mezunu hemşireler

arasında olduğu, sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. 6 yıl ve daha uzun süredir çalışan hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. 6 yıl ve daha uzun süredir ameliyathane hemşiresi olarak çalışanların içsel, dışsal ve toplam iş doyumu düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendi isteğiyle çalıştığını ifade edenlerin dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeyinin, yönetim kararıyla çalıştığını ifade edenlerin ise içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Sürekli gündüz çalışanların içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin vardiyalı çalışanlardan anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bölüm sorumlu hemşirelerinin içsel doyum, dışsal doyum ve toplam iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Yargı

Sağlık hizmetlerinin en önemli çalışanları arasında yer alan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması hastalara sunulan hizmetlerin kalitesinin ve hastaların yaşam kalitelerinin artırılması açısından son derece önemlidir. Bu bağlamda da hemşirelerin iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi, iş doyum düzeylerini olumsuz etkileyen faktörlerin minimize edilmesi ya da tamamen ortadan kaldırılması, iş doyum düzeyini olumlu yönde etkileyen faktörlerin artırılması ve daha da iyileştirilmesi son derece önemlidir.

Sonuç

Yapmış olduğumuz çalışmadan elde edilen sonuçlar dikkate alındığında ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin orta düzeyde olduğu, iş doyumları üzerinde yaş, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi, meslekteki toplam çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süresi, sürekli gündüz veya vardiyalı çalışma durumu faktörlerinin anlamlı etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Öneriler

Çalışmadan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

- Sağlık hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve sürdürülebilmesi için hemşirelerin iş doyumlarını olumlu yönde etkileyen faktörler belirlenmeli.

- İş doyumunu artırmak amacıyla çalışanlarla belirli aralıklarla bir araya gelinip sorunları dinlenmeli

- Hemşirelerin çalışma ortamları, ağır iş yükleri ve mesai saatleriyle ilgili sorunlara çözümler getirilmeli

- Yöneticiler tarafından iş yükü ve görev dağılımı adil yapılmalı

- Hemşireler için şikayet ve öneri kutuları hazırlanarak onların sorunları önceden belirlenmeli, proaktif yönetim tarzı benimsenmeli

- Hemşireler yoğun ve stresli bir ortamda çalıştıklarından boş zamanlarını en iyi şekilde değerlendirmelerini, iş stresinden uzaklaşabilmelerini sağlamak amacıyla sosyal faaliyetler yapılmalı

- Hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik daha kapsamlı ve daha fazla hemşireyi kapsayacak çalışmalar yapılmalı

KAYNAKÇA

1. Decker, FH. **Occupational and nonoccupational factors in job satisfaction and psychological distress among nurses.** *Research in Nursing & Health,* 1997;20: 453-464
2. Healy, C., McKay, M. **Identifying sources of stress and job satisfaction in the nursing environment.** *Australian Journal of Advanced Nursing,* 1999;17: 35-39.
3. Aydın, R., Kutlu, Y. **Hemşirelerde iş doyumu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme.** *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,* 2001;5(2): 37- 45.
4. Lambert, V.A., Lambert CE., Itano, J., Inouye, J., Kim, S., Kuniviktikul, W., Ito, M. **Cross-cultural comparison of workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health among hospital nurses in Japan, Thailand, South Korea and the USA (Hawaii).** *International Journal of Nursing Studies*, 2004;41(6): 671-684.
5. Arcak, R., Kasımoğlu, E. **Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri.** *Dicle Tıp Dergisi,* 2006;33(1):23- 30.
6. Özbayır, T., Demir, F., Candan, Y., Gezer, N., Dramalı, A. **Ameliyathane hemşirelerinde iş doyumu ve stres.** *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,* 1999;15(1): 83- 92.
7. Sabuncu, N., Gülseven, B., Karabacak, Ü. **Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin stres kaynaklarının belirlenmesi.** *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi,* 1999;3(1): 10- 14.
8. Abu AlRub, R.F. **Job stress, job performance, and social support among hospital nurses.** *Journal of nursing scholarship,* 2004;36(1): 73-78.
9. Yıldız, N., ve Kanan, N. **Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler.** *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi,* 2005;9(1-2): 8- 13.
10. Yılmaz, S., Hacıhasanoğlu, R., Çiçek, Z. **Hemşirelerin genel ruhsal durumlarının incelenmesi.** *Sted*, 2006;15(6): 92- 97.
11. Dunn, S., Wilson, B., Esterman, A. **Perceptions of working as a nurse in an acute care setting.** *Journal of Nursing Management*, 2005;13: 22- 31
12. Güney, S. **Yönetim ve Kurum El Kitabı,** Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.
13. https://www.nedir.com/ameliyathane

14. https://dent.erciyes.edu.tr/Dosyalar/KaliteYonetimBirimi/GYS_043_Ameliyathane_Hemsiresi.pdf

15. Sevimli, F. **Erzurum'da Çalışan Hekimlerde İş Doyumu ve Etkili Faktörler,** Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Uzmanlık Tezi, Erzurum, 2004.

16. Yalçın, A., Öztürk, A., Özgen, H. **İnsan Kaynakları Yönetimi,** Nobel Kitabevi, Adana, 2005.

17. Schultz, D.P., Schultz, S.E. **Psychology and Industry Today,** New York:Macmillan, 1990.

18. Kutanis, R. **Örgütlerde Davranış Bilimleri,** Sakarya Kitabevi, 2003.

19. Bingöl, D. **İş Tatmini, İşveren ve Toplum Açısından Önemi,** Beta Yayınları, İstanbul, 1986.

20. Davis, K. **İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış,** Çev. K. Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın, İstanbul, 1988.

21. Erdoğan, İ. **İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış,** *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi,* 1999;4(12): 231.

22. Poyrazoğlu, N. **Hastane Çalışanlarında İş Doyumu-Verimlilik İlişkisi,** Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1992.

23. Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., Erat, S. **Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama.** *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2011;5(1): 17-26

24. Öztürk, A., Özdemir, F. **İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması.** *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2003;17(1-2): 189-202.

25. Arısoy, B. **Örgütsel İletişimin Motivasyon ve İş Doyumu Üzerine Etkisi.** Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

26. Aydın, H. **Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına Bağlı Sosyal Tesislerde Bir Uygulama.** Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.

27. Sarıkurt, T. **Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler ve Banka İç kontrol Elemanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma.** Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2007.

28. Koçel, T. **İşletme Yöneticiliği,** Beta Yayın, İstanbul, 2010.

29. Özyurt, A. **İstanbul Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri,** Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İstanbul, 2003.

30. Eren, E. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,** 12. Baskı, Beta Yayınları, 2010.

31. Büyükyavuz, S. **Liderlik Stillerinin Çalışan Motivasyonuna Etkisi (Konya Sağlık Kuruluşları Çalışanları Örneği),** Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

32. Seyfikli, C. **Hastane Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi,** Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tokat, 2007.

33. Koçel, T. **Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar,** İşletme Yöneticiliği: Yönetici ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, İstanbul, 2001

34. Öztay, F.E. **Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimiyle Oluşturulmuş Kurum Kültürünün Öğretmen Motivasyonuna Etkisi,** Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.

35. Bostancı, N. **İlköğretim Okulları Birinci ve İkinci Kademede Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminlerinin Karşılaştırılması,** Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

36. Ergenç, A. **İş Tatmininin Belirleyicileri Olarak Beklenti-Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri,** Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, Ankara, 1992.

37. Tarık, S. **İşletmelerde Motivasyon Uygulamaları**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004.

38. Aşan, Ö. **Motivasyon, Yönetim ve Organizasyon**, (Ed. S. Güney), Ankara, 2001.

39. Keser, A. **Çalışma Yaşamında Motivasyon ve İş Tatmini**, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2006.

40. Türko, R.M. **Bilimsel yönetim açısından yönetim**. Ankara: Sevinç Matbaası, 1973.

41. Gürüz, D., Yaylacı, G.Ö. **İnsan kaynakları yönetimi: iletişimci gözüyle** (3. Baskı). İstanbul: MediaCat Kitapları, 2007.

42. Can, H., Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S. ***İ*nsan kaynakları yönetimi: kamu ve özel kesimde** (6. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi, 2009.

43. Bardavit, M. **Kişilik Yapılarının Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerine Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

44. Topal, E. **Hekim ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri,** Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008.

45. Batıgün, A.D., Şahin, N.H. **İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu.** *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2006;17(1): 32-45.

46. Aksayan, S. **Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1990.

47. Sürek, M. **İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcilerinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.

48. Şener, T.E., Acuner, M.A. **Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği**, *TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni*, 2002;(3): 85-92.

49. Demiral, Y., Akvardar, Y., Ergör, A., Ergör, G. **Üniversite hastanesinde çalışan hekimlerde iş doyumunun anksiyete ve depresyon düzeylerine etkisi.** *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 2006;20:157-64.

50. Aslan, H., Aslan, R. O., Kesepara, C., Alparslan, N., Ünal, M. **Kocaeli'nde bir grup sağlık çalışanında işe bağlı gerginlik, tükenme ve iş doyumu.** *Toplum ve Hekim*, 1997;12(82): 24-29.

51. McCarraher, L., Doniels, L. **Dengeli Yaşam,** Optimist Yayınları, 2004.

52. Çakın, Ş. **Medeni Durumun Hemşirelerin İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Tatmin Araştırması,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1989.

53. Çarıkçı, G.H., Oksay, A. **Doktorlar ve Hemşireler: Aynı Ekipte Farklı Tutumlar**. *Hastane Yönetimi,* 2006;(10):28-39.

54. Özdemir, I. **Hemşirelikte Liderlik, Motivasyon, İş Tatmini ve Hastane Sektörüne Yönelik Bir Tatmin Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1989.

55. Uyer, G. **Hemşirelik ve Yönetim**, Hürbilek Matbaacılık, Ankara, 1993.

56. Türköz, Y. **İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Hangi Boyutlarda Ölçülmektedir**. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 2000;4(l).

57. Şelimen, D. **Ameliyathane ve Cerrahi Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Meslek Hastalığına Yakalanma Risklerinin Karşılaştırılması ve Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler,** *Modern Hastane Yönetimi Dergisi,* 1998;2(4): 39-42.

58. Bakan, İ., Güven, M., Yeşil, S. **Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması.** *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2005;12(1):127-153.

59. İşcan, Ö.F., Timuroğlu, M.K. **Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama**. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2007;21(1): 119-135.

60. Türk, S. **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini,** Gazi Yayınevi, Ankara, 2007.

61. Gürsoy, A.A., Çolak, A., Danaci, S., Çakar, Y. **Ameliyathane Hemşirelerinde İş Doyumu, Anksiyete ve Tükenmişlik: (Trabzon Örneği).** ***Turkish Journal of Research & Development in Nursing*, 2007;9(1).**

62. Yıldırım, F. **İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi.** *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2007;62(1): 253-278.

63. Bulut, D., İşman, Ç. **ESFP Tipi Kişilik Özellikleri İle Sağlık Yöneticileri,** *Hastane Yönetimi,* 2006;10(1).

64. Schein, H.E. **Örgütsel Psikoloji, Eskişehir,** İ.T.İ.A.Yayınları, No:167, 1976.

65. Yüksel, İ. **İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama),** *Atatürk Ünv., İ.İ.B.Dergisi,* 2003;17(1-2):213-224.

66. Basım, H.N., Şeşen, H. **Tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma.** *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 2009;35:41-57.

67. Ersoy, F., Edirne, T., Yıldırım, R.C. **Sağlık Personelinin Mesleki Doyumu**. *IV. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu. İstanbul*, 2001.

68. Huber, D. **Leadership and Nursing Care Management** (Second Edition). Philadelphia: W.B. Saunders Company, 2000.

69. Velioğlu, P. **Hemşirelikte Bilimselleşmeye Doğru**. *Bozak Matbaası,* İstanbul, 1985.

70. Pektekin, Ç. **Vazgeçilmez sağlık elemanı olarak hemşire.** *Hemşirelik Forumu,* 1998;(2):71-76.

71. Freshman B., Rubino L. **Emotional Intelligence: A Core Competency For Health Care Administrators**, *The Health Care Manager,* 2002;20(4):1-9

72. Stahl, J.E., Egan, M.T., Goldman, J.M., Tenney, D., Wiklund, R.A., Sandberg, W.S., Rattner, D.W. **Introducing new technology into the operating room: measuring the impact on job performance and satisfaction**. *Surgery,* 2005;137(5):518-526.

73. Vural, H., Oflaz, F. **Ameliyathane hemşirelerinin anksiyete düzeylerinin incelenmesi.** *I. Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Sempozyumu Bildiri Kitabı, 26- 27 Eylül, İzmir, 129-134*, 1996.

74. Engin, E., Özgür, G. **Yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzen alışkanlıkları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi**. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,* 2004;20(2):45-55

75. Dede, M. **Dahili yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve karşılaştıkları güçlükler,** Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007.

76. Baycan, A. **An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups.** Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1985.

77. Duxbury, ML., Armstrong, GD., Drew, DJ., Henly, SJ. **Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care unit.** *Nurs Res,* 1984;33: 97.101.

78. Durmuş, S., Günay, O. **Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler.** *Erciyes Tıp Dergisi*, 2007;29(2):139-146.

79. Küçükyılmaz, Ü., Gök Özer, F., Taşçı, K.D. **Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi.** *Hemşirelik Forumu*, 2006;37-46.

80. Tilev, S., Beydağ, K.D. **Hemşirelerin iş doyum düzeyi**. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2014;3(1):140-147.

81. Eren, E. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi,** Genişletilmiş Altıncı Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2000.

82. Özata, M., Aslan, Ş., Arslaner, Ş. **Kamu ve özel sektöre ait hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun değerlendirilmesi.** *V. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı: 77-81,* Antalya, 2007.

83. Türkistanlı, E., Dönmez, Z., Sarı Şahin, E. SS**K Ege Doğumevi ve Sağlık Bakanlığı İzmir doğumevinde çalışan hemşire ve ebelerin çalışma koşullarından memnuniyetleri.** *VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı: 273-279,* Erzurum, 1999.

84. Akgöz, S., Özçakır, A., Kan, İ., Tombul, K., Altınsoy, Y., Sivrioğlu, Y. **Uludağ üniversitesi sağlık uygulama ve araştırma merkezi'nde çalışan hemşirelerin mesleki doyumları.** *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics*, 2005;13:86-96.

85. Yıldız, N., Kanan, N. **Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler.** *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 2005;9(1-2): 8-13.

86. Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş., Öztürk, E. **Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler,** *DEUHYO ED*, 2011;4(1): 12-18

87. Biryol, M. **Ameliyathane Hemşireleri İle Cerrahi Hemşirelerinin Kişilik Özelliklerine Göre İş Doyumu.** Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2012.

88. Blegen, MA. **Nurses'job satisfaction:a meta analysis of related variables,** *Nursing Research*, 1993;42(1):36-40

89. Dinç Sever, A. **Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması.** Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1997.

90. Aştı, N. **İstanbul Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi.** Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1993.

91. Cimete, G. **Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi,** *Türk Hemşireler Dergisi,* 1996;46(4): 17-20

92. Akıner, B. **Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Manisa Merkez Örneği),** Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa, 2005.

93. Eryücel, M.E. **Türkiye'deki Özel Spor Merkezlerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Seviyeleri.** Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2008.

94. Uyar, Y., Sunay, H. **Ankara'daki özel spor merkezlerinde çalışan personelin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi**. *Journal of Human Sciences,* 2016;13(2): 3338-3353

95. Erol, A. Sarıçiçek, A. Gülseren, Ş. **Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi.** *Anadolu Psikiyatri Dergisi.* 2007;8: 241-247

96. Kanbay, A. **Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı.** Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.

97. Çimen, M., Şahin, İ. **Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi.** *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* 2000;*5*(4).

98. Golbasi, Z., Kelleci, M., Dogan, S. **Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction ın a sample of hospital nurses: cross- sectional questionnaire survey.** *International Journal of Nursing Studies,* 2008;45:1800- 1806

99. Çetin, H., Zetter, S.A., Taş, S., Çaylak, M. **İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi.** *Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği Akdeniz İ.İ.B.F.Dergisi.* 2013;(26):145-163

100. Yıldız, G., Özsoy, E. **Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumu farklılaşır mı.** *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2013;5(1): 268-278

101. Yalnız, H. **Ebelerde İş Doyumunun İş Stresine Etkisi.** Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2010.

102. Keskin, G., Yıldırım, G.Ö. **Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi.** *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,* 2006;22(1):119-133

EK'LER

EK-1: Anket Formu

ANKET FORMU

Bu araştırma ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin ve iş doyumu üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmaktadır. Araştırmanın sağlıklı bir biçimde yürütülüp, sonuçlandırılabilmesi; ancak vereceğiniz cevaplarla, yapacağınız işaretlemelerdeki içtenliğiniz ile olanaklıdır. Bu anketle elde edilecek veriler, İstanbul Maltepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans tez çalışmam için kullanılacaktır. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Betül AKKAŞ

1- Cinsiyetiniz

a) Kadın b) Erkek

2- Yaşınız:

a) 20-29 b)30-39 c)40-49 d)50 ve üzeri

3- Medeni Durumunuz:

a) Evli b)Bekar

4- Çocuğunuz var mı?

a) Evet b)Hayır

5- Mezun Olduğunuz Okul:

a) Sağlık Meslek Lisesi c)Lisans

b) Ön Lisans d)Yüksek Lisans

6- Meslekte Çalışma Yılınız:

a) 1-5yıl b)6-10yıl c)11-15yıl

d) 16-20yıl e)21 ve üzeri

7- Ameliyathanede Çalışma Yılınız:

a) 1-5yıl b)6-10yıl c)11-15yıl

d)16-20yıl e)21 ve üzeri

8- Ameliyathanede Çalışma Nedeniniz:

a) Kendi isteğimle

b)Yönetimin kararı

9- Ameliyathanede Çalışma Şekliniz:

a) Sürekli gündüz b)Vardiya şeklinde

10-Ameliyathanedeki Göreviniz:

a) Ameliyat Hemşiresi

b) Bölüm Sorumlu Hemşiresi

EK-2: Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize "işimin bu yönünden ne kadar memnunum?" sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunum, 3=Orta düzeyde memnunum, **4=Memnunum, 5=Çok memnunum biçiminde belirtiniz.**

		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
2	Tek başına çalışma imkânı					
3	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
4	Toplumda bir yer edinme imkânı					
5	Yöneticimin elemanlarına karsı davranış tarzı					
6	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
7	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
8	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
11	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
12	Firma politikasını uygulama imkânı					
13	Aldığım ücret					
14	Bu işte ilerleme imkânım					
15	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
16	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
17	Çalışma koşulları					
18	Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşması					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
20	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					