



**T.C.  
KAHRAMANMARAS SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞ DEĞERLERİNİN İŞLE BÜTÜNLEŞME  
VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ:  
HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

**Kübra ARICIOĞULLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KAHRAMANMARAS  
AĞUSTOS-2021**



**T.C.  
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞ DEĞERLERİNİN İŞLE BÜTÜNLEŞME  
VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ:  
HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

**DANIŞMAN : Dr. Öğretim Üyesi Mustafa MACİT  
JÜRİ : Doç. Dr. Cuma SUNGUR  
JÜRİ : Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR**

**Kübra ARICIOĞULLARI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KAHRAMANMARAŞ  
AĞUSTOS-2021**

**KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**ÖZET**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İŞ DEĞERLERİNİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ TATMİNİ  
ÜZERİNE ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Kübra ARICIOĞULLARI**

**Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT**

**Yıl : 2021, Sayfa: 88+IX**

**Jüri : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT(Başkan)**  
**: Doç. Dr. Cuma SUNGUR**  
**: Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR**

Son zamanlarda uluslararası literatürde oldukça fazla inceleme konusu olarak karşımıza çıkan iş değerleri kavramı üzerine ülkemizde çok az sayıda uygulamalı araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada son zamanlarda pandeminin baş göstermesi ile önemi daha iyi anlaşılmış olan hemşirelerin hangi iş değerlerine ne düzeyde sahip olduklarını belirlemek ve hemşirelerin iş değerlerinin işle bütünleşebilme ve iş tatmini durumları üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek niyetiyle gerçekleştirilmiştir. Bu gayeye yönelik, Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ve çalışan 430 hemşireye iş değerleri ölçeği, işle bütünleşme ve iş tatmini ölçekleri uygulanarak yürütülmüştür. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 21 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir. Veri analizinde bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon analizi, basit ve çoklu regresyon analizi ve tanımlayıcı istatistiksel analizler kullanılmıştır. Araştırma neticesinde hemşirelerin iş değerlerine verdikleri önem düzeyinin oldukça yüksek olduğu sonucuna varılmıştır ( $\bar{X}=5,09$ ). Bunun yanında hemşirelerin en fazla maddi imkanlara yönelik olan araçsal değerlere önem verdikleri anlaşılmıştır. Katılımcıların iş değerlerinin işle bütünleşme ve iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. İş değerleri alt boyutlarından araçsal değerler alt boyutunun işle bütünleşme ve iş tatmini düzeyini istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca işle bütünleşme durumunun iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu araştırmanın bir diğer sonucudur.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, İş Değerleri, İş tatmini, İşle Bütünleşme.

**DEPARTMENT OF HEALTH MANAGEMENT  
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES  
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

**ABSTRACT**

**MASTER'S THESIS**

**THE EFFECT OF WORK VALUES ON WORK ENGAGEMENT AND JOB  
SATISFACTION: A RESEARCH ON NURSES**

**Kübra ARICIOĞULLARI**

**Supervisor : Assist. Prof. Mustafa MACİT**

**Year : 2021, Pages: 88+IX**

**Jury : Assist. Prof. Mustafa MACİT (Chairperson)  
: Assoc. Prof. Cuma SUNGUR (Member)  
: Assoc. Prof. Osman BAYRAKTAR (Member)**

There has been very little applied research in our country on the concept of business values, which has been a subject of much research in the international literature recently. This study was carried out with the aim of determining the work values of nurses, whose importance has been better understood with the outbreak of the pandemic recently, and to reveal the effect of nurses' work values on their work engagement and job satisfaction. For this purpose, it was carried out by applying job values scale, work engagement and job satisfaction scales to 430 nurses working in Kahramanmaraş Necip Fazıl City Hospital and Kahramanmaraş Sütçü İmam University Health Practice and Research Hospital. The data obtained in the study were analyzed with the SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences) package program. Independent sample t-test, one-way analysis of variance, correlation analysis, simple and multiple regression analysis, and descriptive statistics were used in data analysis. As a result of the research, it was concluded that the level of importance that nurses attach to work values is quite high. ( $\bar{X}=5.09$ ). In addition, it has been understood that nurses give importance to instrumental values, which are mostly aimed at financial opportunities. It has been determined that the work values of the participants have a statistically significant and positive effect on the level of job integration and job satisfaction. It has been determined that the instrumental values sub-dimension, one of the sub-dimensions of work values, has a statistically significant and negative effect on the level of work engagement and job satisfaction. In addition, another result of the research is that job engagement has a positive and statistically significant effect on the level of job satisfaction.

**Key Words: Nurses, Work Values, Work Engagement, Job Satisfaction**

## ÖN SÖZ

Öncelikle lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca öğrencisi olduğum ve öğrencisi olmaktan mutluluk ve gurur duyduğum, eğitim hayatım boyunca her konuda paylaşmış olduğu kıymetli bilgiler ve deneyimi ile çıkmaza girdiğimde yoluma ışık tutan, hayata dair birçok şeyi öğreten, akademik hayata atılmamı sağlayan, akademik titizliği aşılayan, manevi desteği ve sonsuz sabrıyla beni cesaretlendiren, insani ve mesleki değerlerini her zaman örnek almaya çalıştığım pek kıymetli hocam ve tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT'e bu aşamaya gelmemde vermiş olduğu zaman, fedakarlık, emek ve teşvik için sonsuz saygı, sevgi ve en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunma jürimde bulunarak değerli katkılar sunan Doç. Dr. Cuma SUNGUR ve Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim süresi içerisinde derslerini aldığım, birlikte çalışmalar yapmaktan onur duyduğum pek kıymetli hocalarım, Prof. Dr. Abdullah SOYSAL'a, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali PARLAYAN, Dr. Öğr. Üyesi Filiz TAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YILMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Adem DOĞANER, Arş. Gör. Dr. FEDAYİ YAĞAR ve Arş. Gör. Dr. RAMAZAN KIRAC hocalarıma, teşekkürlerimi ve sevgimi sunarım.

Bu zor süreçte bana desteklerini esirgemeyen değerli arkadaşlarıma teşekkürlerimi ve sevgimi sunuyorum.

Maddi ve manevi desteği, sonsuz sabrı ve sevgisiyle her zaman varlıklarından güç aldığım canım aileme sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak veri toplama aşamasında ankete katılarak bilime destek veren Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinin ve Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesinin değerli yöneticilerine ve çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

Kübra ARICIOĞULLARI

Ağustos,2021

## İÇİNDEKİLER

|                                                             |      |
|-------------------------------------------------------------|------|
| ÖZET .....                                                  | I    |
| ABSTRACT .....                                              | II   |
| ÖN SÖZ .....                                                | III  |
| KISALTMALAR LİSTESİ .....                                   | VII  |
| TABLolar LİSTESİ .....                                      | VIII |
| ŞEKİLLER LİSTESİ .....                                      | IX   |
| 1. GİRİŞ .....                                              | 1    |
| 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....                                  | 3    |
| 2.1. İş Değerleri .....                                     | 3    |
| 2.1.1. Değer Kavramı .....                                  | 3    |
| 2.1.2. Değerlere Yakın Kavramlar .....                      | 4    |
| 2.1.2.1. Değer ve İnanç .....                               | 4    |
| 2.1.2.2. Değer ve Tutum .....                               | 4    |
| 2.1.2.3. Değer ve Norm .....                                | 5    |
| 2.1.2.4. Değer ve İhtiyaç .....                             | 5    |
| 2.1.3. İş Değerleri Tanımı .....                            | 6    |
| 2.1.4. İş Değerlerinin Sınıflandırılması .....              | 7    |
| 2.1.4.1. Kalleberg'in İş Değerleri Sınıflandırması .....    | 8    |
| 2.1.4.2. Elizur'un İş Değerleri Sınıflandırması .....       | 8    |
| 2.1.4.3. Super in İş Değerleri Sınıflandırması .....        | 9    |
| 2.1.4.4. Lyons'ın İş Değerleri Sınıflandırması .....        | 9    |
| 2.1.4.5. James A. Lee'nin İş Değerleri .....                | 10   |
| 2.1.5. İş Değerlerini Etkileyen Değişkenler .....           | 11   |
| 2.1.5.1. Cinsiyet ve İş Değerleri .....                     | 11   |
| 2.1.5.2. Yaş ve İş Değerleri .....                          | 12   |
| 2.1.5.3. Eğitim Düzeyi ve İş Değerleri .....                | 12   |
| 2.1.5.4. Kıdem ve İş Değerleri .....                        | 12   |
| 2.1.5.5. İşteki Pozisyon ve İş Değerleri .....              | 13   |
| 2.2. İşle Bütünleşme .....                                  | 13   |
| 2.2.1. İşle Bütünleşme Tanımı ve Tarihsel Gelişimi .....    | 13   |
| 2.2.2. İşle Bütünleşmenin Boyutları .....                   | 15   |
| 2.2.2.1. Zindelik .....                                     | 15   |
| 2.2.2.2. Adanmışlık .....                                   | 16   |
| 2.2.2.3. Yoğunlaşma .....                                   | 16   |
| 2.2.3. İşle Bütünleşmenin ile İlgili Benzer Kavramlar ..... | 16   |
| 2.2.3.1. İşle Bütünleşme ve Örgütsel Bağlılık .....         | 17   |
| 2.2.3.2. İşle Bütünleşme ve İşe Bağlılık .....              | 17   |
| 2.2.3.3. İşle Bütünleşme ve İşkoliklik .....                | 17   |
| 2.2.3.4. İşle Bütünleşme ve İş Tatmini .....                | 18   |
| 2.2.4. İşle Bütünleşmenin Sonuçları .....                   | 18   |
| 2.2.4.1. Bireysel Sonuçlar .....                            | 19   |
| 2.2.4.2. Örgütsel Sonuçlar .....                            | 19   |
| 2.3. İş Tatmini .....                                       | 20   |
| 2.3.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi .....                    | 20   |
| 2.3.2. İş Tatmini Etkileyen Faktörler .....                 | 22   |
| 2.3.2.1. Bireysel Faktörler .....                           | 22   |
| 2.3.2.1.1. Yaş .....                                        | 22   |

|                                                                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.2.1.2. Cinsiyet.....                                                                                                                     | 22 |
| 2.3.2.1.3. Eğitim .....                                                                                                                      | 22 |
| 2.3.2.1.4. Hizmet Süresi.....                                                                                                                | 23 |
| 2.3.2.1.5. Medeni Durum .....                                                                                                                | 23 |
| 2.3.2.1.6. Değerler .....                                                                                                                    | 23 |
| 2.3.2.1.7. Kişilik ve Meslek Seçimi .....                                                                                                    | 23 |
| 2.3.2.1.8. Statü .....                                                                                                                       | 24 |
| 2.3.2.2. Örgütsel Faktörler .....                                                                                                            | 24 |
| 2.3.2.2.1. İşin Kendisi .....                                                                                                                | 24 |
| 2.3.2.2.2. Ücret .....                                                                                                                       | 24 |
| 2.3.2.2.3. İş Arkadaşları .....                                                                                                              | 25 |
| 2.3.2.2.4. Çalışma Koşulları .....                                                                                                           | 25 |
| 2.3.2.2.5. Takdir Edilme ve Ödüllendirme .....                                                                                               | 25 |
| 2.3.2.2.6. Terfi İmkânı .....                                                                                                                | 25 |
| 2.3.2.2.7. Yönetim Tarzı .....                                                                                                               | 26 |
| 2.3.2.2.8. İş Güvencesi .....                                                                                                                | 26 |
| 2.3.4. İş Tatmininin Sonuçları .....                                                                                                         | 26 |
| 2.3.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları .....                                                                                                   | 27 |
| 2.3.6. Sağlık Hizmetlerinde İş Tatmini.....                                                                                                  | 29 |
| 3. KONUS İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR .....                                                                                              | 30 |
| 3.1. İş Değerleri ile İlgili Araştırmalar .....                                                                                              | 30 |
| 3.2. İşle Bütünleşme ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....                                                                                   | 32 |
| 3.3. İş Tatmini ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....                                                                                        | 34 |
| 4. İŞ DEĞERLERİNİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ:<br>HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....                                         | 36 |
| 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....                                                                                                       | 36 |
| 4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri .....                                                                                                | 36 |
| 4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....                                                                                                   | 37 |
| 4.4. Araştırmadaki Veri Toplama Aracı ve Ölçekler .....                                                                                      | 38 |
| 4.4.1. İş Değerleri Ölçeği.....                                                                                                              | 38 |
| 4.4.2. İşle Bütünleşme Ölçeği.....                                                                                                           | 39 |
| 4.4.3. İş Tatmini Ölçeği .....                                                                                                               | 39 |
| 4.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması .....                                                                                              | 39 |
| 4.6. Verilerin Analiz Edilmesi ve Çözümlemesi.....                                                                                           | 39 |
| 4.7. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....                                                                                        | 40 |
| 4.8. Verilerin Normallik Testinin İncelenmesi.....                                                                                           | 40 |
| 4.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri .....                                                                         | 41 |
| 5. BULGULAR.....                                                                                                                             | 42 |
| 5.1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Yönelik Frekans Analizi .....                                                                        | 42 |
| 5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerinin Puan Ortalaması İstatistikleri .....                                                                | 42 |
| 5.3. İş Değerleri, İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Ölçekleri ile Sosyo-Demografik<br>Değişkenler Arasında Yapılan Karşılaştırmalar.....        | 43 |
| 5.3.1. Katılımcıların İş Değerleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiyi<br>Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları .....              | 43 |
| 5.3.2. Katılımcıların İşle Bütünleşme Düzeyleri ile Demografik Değişkenler<br>Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları ..... | 46 |
| 5.3.3. Katılımcıların İşle Tatmini Düzeyleri ile Demografik Değişkenler<br>Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları .....    | 48 |
| 5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Analizi Sonuçları .....                                                                    | 50 |

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.4.1. İş Değerleri, İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Ölçeklerine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları..... | 51 |
| 5.5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi .....                                                                | 52 |
| 5.5.1. İş Değerleri ve Alt Boyutlarının İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi .....                                  | 53 |
| 5.5.1.1. İş Değerlerinin İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi .....                                                 | 53 |
| 5.5.1.2. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutlarının İşle Bütünleşme Düzeyine Etkisi .....                              | 53 |
| 5.5.2. İş Değerleri ve Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi .....                                       | 54 |
| 5.5.2.1. İş Değerlerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi .....                                                      | 55 |
| 5.5.2.2. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutlarının İş Tatmini Düzeyine Etkisi .....                                   | 55 |
| 5.5.3. İşle Bütünleşmenin İş Tatminine Etkisi.....                                                               | 56 |
| 6. TARTIŞMA .....                                                                                                | 59 |
| 6.1. İş Değerleri Ölçeği Bulgularının Tartışılması.....                                                          | 59 |
| 6.2. İşle Bütünleşme Ölçeği Bulgularının Tartışılması.....                                                       | 62 |
| 6.3. İş Tatmini Ölçeği Bulgularının Tartışılması .....                                                           | 63 |
| 6.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulgularının Tartışılması .....                                             | 65 |
| 7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....                                                                                        | 67 |
| KAYNAKLAR .....                                                                                                  | 73 |
| ÖZ GEÇMİŞ                                                                                                        |    |
| EKLER                                                                                                            |    |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|             |                                                                |
|-------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>SPSS</b> | : Sttistical Package for the Social Sciennes                   |
| <b>VIF</b>  | : Variance Inflation Factor (Varyans Şişme Faktör)             |
| <b>UWES</b> | : Utrech Work Engagement Scale (Utrecht İşe Adanmışlık Ölçeği) |
| <b>SD</b>   | : Degree of Freedom (Serbestlik derecesi)                      |
| <b>TDK</b>  | : Türk Dil Kurumu                                              |



## TABLolar LİSTESİ

|                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 2.1. İş Değerlerini Belirleyen Dönemler .....                                                                                           | 7  |
| Tablo 2.2. Work Engagement Kavramının Kullanımları .....                                                                                      | 13 |
| Tablo 2.3. İşle Bütünleşme Kavramsal Gelişimi .....                                                                                           | 14 |
| Tablo 2.4. İş tatmini kavramının tanımları .....                                                                                              | 20 |
| Tablo 4.1. 5’li Likert Ölçeği Puanlandırma .....                                                                                              | 39 |
| Tablo 4.2. Kullanılan Ölçeklerin Normallik Testi Analizi .....                                                                                | 40 |
| Tablo 4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri .....                                                                    | 41 |
| Tablo 5.1 Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri .....                                                                                   | 42 |
| Tablo 5.2. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları.....                                                                  | 43 |
| Tablo 5.3. Cinsiyete göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi.....                                           | 44 |
| Tablo 5.4. Medeni durumuna göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi.....                                     | 44 |
| Tablo 5.5. Eğitim düzeyine göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi.....                                     | 44 |
| Tablo 5.6 Yaşa göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi                                                      | 45 |
| Tablo 5.7. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi ..... | 45 |
| Tablo 5.8. Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi.....              | 46 |
| Tablo 5.9. Cinsiyete göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi.....                                                            | 46 |
| Tablo 5.10. Medeni hale göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                                                        | 47 |
| Tablo 5.11. Eğitim düzeyine göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                                                    | 47 |
| Tablo 5.12. Yaşa göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi.....                                                                | 47 |
| Tablo 5.13. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                 | 48 |
| Tablo 5.14. Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                             | 48 |
| Tablo 5.15. Cinsiyete göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                                                               | 48 |
| Tablo 5.16. Tablo Medeni hale göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                                                       | 49 |
| Tablo 5.17. Eğitim düzeyine göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi.....                                                          | 49 |
| Tablo 5.18. Yaşa göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                                                                    | 49 |
| Tablo 5.19. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi .....                      | 50 |
| Tablo 5.20. Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi.....                                   | 50 |
| Tablo 5.21. Pearson Korelasyon Katsayıları .....                                                                                              | 51 |
| Tablo 5.22. İş Değerleri, İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Ölçeklerine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları .....                        | 51 |
| Tablo 5.24. İş değerlerinin işle bütünleşme düzeyi üzerindeki etkisi .....                                                                    | 53 |
| Tablo 5.25. İş değerleri ölçeğinin alt boyutlarının işle bütünleşme düzeyi üzerindeki etkisi.....                                             | 54 |
| Tablo 5.26. İş değerlerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi.....                                                                          | 55 |
| Tablo 5.27. İş değerleri ölçeğinin alt boyutlarının iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi...56                                                  |    |
| Tablo 5.28. İşle bütünleşmenin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi.....                                                                       | 57 |
| Tablo 5.29. Çalışma Kapsamındaki Hipotezlerin Nihai Durumu .....                                                                              | 58 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 2.1. İş ve Yaşam Arasındaki İlişkiyi Gösteren Şekil.....                  | 6  |
| Şekil 2.2. İki Boyutlu İşe Bağlı Öznel İyi Oluş Modeli .....                    | 15 |
| Şekil 2.3. İş Tatmini ve Tatminsizliğine Neden Olan Faktörler ve Sonuçları..... | 27 |
| Şekil 4.1. Araştırma Modeli.....                                                | 37 |



## 1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler, modernleşme ile birlikte meydana gelen rekabet gücü, yenilik ve örgütsel performansın arttırılmasında çalışanların payının büyük öneme sahip olduğunun bilincindedirler (Kanten ve Yeşiltaş, 2013: 84). Bundan ötürüdür ki kurumlar çalışan performansını yükseltmeye yönelik arayışlar içerisine girmişlerdir. Nitelikli bireyleri elde tutmak için maddi olanakların yanında onların örgütlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmeleri, dolayısıyla da çalışan bireylerin işlerine bağlı olmalarını sağlayacak olan ortamın oluşturulması gerekli görülmektedir. İşiyile bütünleşebilmiş, kendini tam anlamıyla işine adanmış çalışanlara sahip olmak işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı ve büyüme sağlamalarında çok önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Alanyazındaki önemli örgütsel davranış kavramlarından olan, işle bütünleşme ve iş tatmini durumları çalışan bireyleri ve yer aldıkları departmanı ve ardından tüm örgüt yapısını pozitif ya da negatif anlamda etkileyebilmektedir. Böylelikle bu tür olumlu veya olumsuz durumlardan verilen hizmet de etkilenebilir. Özellikle önemi son yıllarda çok daha fazla artan sağlık kurumları açısından bakılacak olursa, sağlık hizmetlerinin etkililiği, verimliliği ve kalitesi için de insan gücü son derece önemlidir (Tekingündüz vd. 2016: 683). Diğer sektörlere göre, sağlık kurumları son derece hassas olan birtakım faaliyetler içermesi, gerçekleştirilen hizmetin pek çok kişi veya grup tarafından koordineli olarak yürütülmesi zorunluluğu, sağlık ve teknoloji alanında hızlı yaşanan gelişmelere ayak uydurmanın gerekliliği gibi pek çok sebepten dolayı çalışan performansı etkilenebilmektedir. Bu noktadan hareketle çalışanların performansı ve verimliliği açısından işlerine ilişkin düşüncelerini, hangi kriterlere önem verdiğini, beklentilerini belirlemek oldukça mühim bir konudur.

İnsanlar öngörülemeyen davranışlara, çeşitli gereksinimlere, tutumlara, değerlere, inançlara ve kişiliğe sahiptir. Benimsedikleri değerler ile hayatlarında, neyin önemli ve tercih edilebilir olduğunu belirlerler. Hayatın her alanında olduğu gibi bireyler üyesi olduğu örgütte de her olayı değerleri ile irdeler ve yorumlar. İşgörenler açısından sadece finansal gereksinimlerinin giderilmesi yeterli değildir. Birey, manevi ve ruhi olarak da işinden memnun olma arzusu içerisindedir. Dolayısıyla kişi için işinin yaratıcılıklarını geliştirmesi, işinin belirli alanlarda bağımsızlık tanınması, çalışma ortamı ve insanlarla etkileşim, işin anlamlı olması gibi iş değerleri önem arz etmektedir. Örneğin kişilerin işe yönelik değerleri, performansını, doyum düzeyini ve motivasyonunu etkilemektedir. (Kaya,2010:1)

Çalışanların iş hayatlarından tatmin olması üzerinde önemli bir etkisi olan iş değerleri kavramı hem işgörenler açısından hem de işletmeler için gözardı edilemeyecek bir kavramdır. Özellikle sağlık kurumları bakımından en önemli kaynak olan insan gücünün yani çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları, işletmenin önceden belirlenmiş amaçlarına ilişkin olarak stratejik hamlelerin etkin ve arzu edilen şekilde sürdürülmesi yönünden etkilidir. Nitekim kurum bünyesinde olan çalışanı yaptığı işten mutluluk duymamakla birlikte ayrıca memnun olmuyor ise, bu çalışanın örgüt için bir katma değer sağlamasını beklemek anlamlı bir beklenti olmayacaktır. Sonuç olarak çalışanların iş tatminleri ve işle bütünleşebilmeleri bakımından önemli bir etkiye sahip olan iş değerlerinin işletmeler tarafından ölçülmesi ve yapılan değerlendirmeler sonucunda gerekli olan düzenlemelerin yapılması, çalışanları işle bütünleştirici ortam sağlanması, işletmelerin insan kaynaklarından etkin bir şekilde faydalanması için oldukça gerekli bir husustur.

Bu çalışmada, işletmeler açısından önem teşkil eden iş değerleri kavramları sağlık kurumları özelinde incelenmiş ve katılımcı hemşirelerin benimsemiş oldukları iş değerlerinin işle bütünleşme durumu ve iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan literatür taramasında, ulusal ve uluslararası yayınlarda iş değerleri, işle bütünleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendiren bir araştırmanın mevcut olmadığı görülmüştür. Bu sebep, bu çalışmanın yapılmasının gerekliliği noktasında destekleyici olmuştur. Araştırmanın, hemşireler üzerine olması iş değerleri, iş tatmini ve işle bütünleşme konusunda kavramsal olarak da literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda yapılan analizlere ait bulguların doğru yorumlanabilmesi açısından çalışmanın literatür kısmında öncelikle bu kavramlara ilişkin bilgiler sunulmuştur. İş değerleri, işle bütünleşme ve iş tatmini kavramlarına ilişkin gerekli literatür bilgisi kapsamlı bir şekilde verilmesinin ardından araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiş ve ardından yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular sunulmuştur. Araştırmanın takip eden bölümünde literatürdeki araştırmalar dikkate alınarak bulguların değerlendirilmesi yapılmıştır. Son bölümde ise elde edilen araştırma bulguları kapsamında elde edilen sonuç ve öneriler ele alınmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Değerleri

Bu bölümde öncelikle değer kavramı açıklanarak özellikleri ve işlevlerinden bahsedilecektir. Değer kavramına yakın anlamda olup karıştırılan ilişkili kavramlar incelemekte, farkları ortaya koyulmaktadır. Ardından iş değerleri açıklanarak çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan sınıflandırılma şekillerine yer verilmekte ve son olarak iş değerlerini etkileyen faktörler incelenmektedir.

#### 2.1.1. Değer Kavramı

Değer kavramı disiplinler arası bir çalışma konusudur. Değerler, sosyoloji, psikoloji, antropoloji, felsefe gibi farklı disiplinlere dayalı teorik temellere sahip olmasından ötürü, birçok farklı bilim dalında yer edinmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Dzirkvadze,2019:29). Ekonomistler rakamsal ifadelerle açıklamış; antropoloji ve sosyoloji belirli bir kültürün veya toplumun bir unsuru olarak görmüş; sosyologlar sosyal boyutuyla ele almış, felsefede de değerlerin niteliği ve aralarındaki hiyerarşi ve buna ilişkin eleştiriler üzerinde yoğunlaşmıştır (Tutar 2013: 183).

Değer kavramına ilişkin bazı tanımlamalar şu şekildedir:

- ❖ Türk Dil Kurumu'na göre değer; “bir şeyin değdiği karşılık, kıymet” olarak ifade edilmektedir (TDK, 2013).
- ❖ Super (1970) değerleri, “insanların davranışlarında çabaladıkları arzu edilen neticeler veya amaçlardır” şeklinde tanımlamıştır.
- ❖ Değerler, belirli bir davranış biçiminin veya bir duruşun, kişisel veya sosyal olarak karşı veya zıt bir davranış biçimine veya bir duruşa tercih edilmesine sebep olan temel inançlardır (Rokeach, 1973: 5).

Schwartz(1994) ise değerleri “bireylerin faaliyetlerini seçmek, meşrulaştırmak, kendisini, başkalarını ya da olayları analiz etmek amacı ile başvurdukları ölçütler” olarak ifade etmekte ve değerlerin ana özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

- 1) Değerler hissiyatlara dayanan inançlardır.
- 2) Değerler insanların arzu ettikleri amaçlara atıfta bulunan teşvik edici yapılardır.
- 3) Değerler belirli eylem ve olayları aşan soyut gayeler olmalarından dolayı belirli eylem veya olaylara atıfta bulunan norm ve tutumlardan farklıdır.
- 4) Değerler önem seviyesine göre hiyerarşik olarak yapılanmaktadır (Schwartz, 1994 :20).

Değerler insanların davranışlarını ve motivasyonlarını anlamamız için gerekli olan temeli belirlemekte ve algılarımızı etkilemektedir. Toplum içerisinde grubun önemli olarak nitelendirdiği ve tercih ettiği olguları ifade etmekte olup sosyal yaşamı düzenleyici role sahiptir (Karşıyaka ve Duran, 2017:419).

Değerler, başlangıçta ailede başlayıp okul ve gelişim süresince devam eder. Değerler tutum, davranışlarımızı ve bireyler arası ilişkilerimizi şekillendirmektedir. Bu özellikleri toplum tarafından kabul edilir ve korunup yeni nesillere miras bırakılır. Değerler toplum ve kişiler arasındaki ilişkiler ile oluşan soyut ürünler ve kabullerdir. Bu kabuller davranışlara dönüştürülerek somutlaştırılır (Tokdemir, 2007:17).

Değer, olgu bilincinden sonra ortaya çıkan ve olguya, belirli duyguları, ilgileri, amaçları, arzuları, ihtiyaç ve eylemleri olan özneye ilişkisi içinde, belli nitelikler yüklemeye belirlenen tavır; öznenin olana ve olguya atfettiği anlamdır. Ek olarak değer kuramsal bir yönelimden ziyade, pratik bir yönelimi vurgulamaktadır. Değer, öznenin

nesneye, diğer özelliklerine ek olarak sonradan eklediği bir niteliktir. Değer, ölçüt olarak da işlev görmektedir. Olanla olması gereken ayrımını içerir ve daima olumlu-olumsuz bir şey olarak tasvir edilir (Cevizci, 2002:248).

Bireyler, yaşadıkları ortam içerisinde, kişisel farklılıkların da etkisiyle birtakım değerler geliştirirler. Bu değerler ışığında ne tür davranışlar sergileyeceklerini yorumlamak mümkün olabilmektedir. Değerler bir kişi hakkında fikir sahibi olmadan ve hükme varmadan evvel bilinmesi gereken mühim öğeler arasında yer almaktadır (Örücü vd., 2003:5).

Değerler bireylerin davranış şekillerini, hissiyatlarını ve düşünce tarzlarını anlamamızdaki önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişinin kendisi için olduğu kadar etrafındaki etkileşim için de olduğu insanlar içinde önemli olan değerlerin farkında olması hem iş hayatında hem de aile yaşamında kişiler arası ilişkiler bakımından oldukça önemlidir (Özmete, 2007:18).

### 2.1.2. Değerlere Yakın Kavramlar

Değer kavramı psikolojik kavramlardan bazıları ile benzer anlamlar taşısa da, farklılıkları bulunmaktadır. Değer kavramıyla karıştırılan, değer kavramına benzer olan bu kavramlar aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

#### 2.1.2.1. Değer ve İnanç

İnançlar, insanların iç dünyalarının bir yönü ile ilgili algılayış biçimlerinin ve tanımların ortaya çıkardığı sürekli duygular ağı olarak ifade edilebilmektedir. (Eren, 2004:173). Bir kültürü özümseyen bireylerin kabul gördüğü inançlar, toplumun düzeni ile ilgili ortak fikirlerdir. Paylaşılan bu ortak fikirler günümüzün idrak edilmesine ve geleceğin öngörülmesine yardımcı olmaktadır. Bu doğrultuda inançlar kültürün öğelerine yön vermekle kalmayıp en derin ve elle tutulur yönünü oluşturmaktadır (Çoban, 2011: 12).

Değer, inançların yansıması olduğu yani inancın sonunda meydana geldiği ifade edilmektedir. Rokeach'a (1973) göre değerler ve inançlar aynıdır ve değerler üç inanç tipinden bir tanesini oluşturmaktadır. Bu inanç türleri şu şekilde açıklanmıştır: Bir, tanımlayıcı ya da varoluşçu inançlar doğruyu ve yanlışlı belirleme; ikincisi, değerlendirci inanç tipi iyi-kötü değerlendirmesini yapmaktadır. Üçüncüsü ise gelenek ve adetlerle benimsemiş olduğumuz inançlardır. Rokeach(1973), değerleri üçüncü inanç olarak değerlendirmektedir (Kaya,2010:8).

#### 2.1.2.2. Değer ve Tutum

Tutum bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik nesne ile ilgili duygu düşünce ve davranışlarının düzenli bir biçimde oluşturan eğilimlerdir (Kasapoğlu, 1992:144). Değerler tutumlara benzemelerine karşın onlardan daha köklü, daha durağan ve kalıcılardır (Kaya, 2010: 9). Bazı araştırmacılar bu iki kavramı eş anlamlı olarak nitelendirirken bazı araştırmacılar ise birbirinden farklı olduklarını savunmuşlardır (Yapıcı ve Zengin, 2003: 180).

Rokeach'a (1973) bu iki kavramın birbirinden farklı olduğunu ileri sürmüş ve bu farkları aşağıdaki gibi belirtmiştir :

1. Değer, yalnızca bir inancı; tutum ise durum ve madde odaklı inançlar düzenine işaret etmektedir.

2. Değer; durumların veya nesnelerin ötesini nitelerken, tutum belirli nesne veya durumlara odaklanır.
3. Değerler, birer standart olup tutumlar standart değildir.
4. Bir birey arzu edilen davranış tarzları ile ilgili edindiği inançlar kadar değere sahipken, tutumlar bireyin karşılaştığı nesneler ve durumlar ile doğrudan ilgilidir.
5. Değerler, bireyin bilişsel sisteminde tutumlara nazaran daha merkezdedir. Dolayısıyla değerler tutumların ve diğer davranışların belirleyicisidir.
6. Tutum, bir değer kazanılmasında aracı rol oynamaktadır. Bu sebeple değer tutuma kıyasla daha dinamiktir. (Kaya, 2010: 9).

### 2.1.2.3. Değer ve Norm

Normlar, toplumun kendisi için meydana getirdiği, toplumun üyesi olan bireylerin eylemlerini yönlendirmeyi hedefleyen resmi olmayan düzenlemelerdir. Yazılı kurallara dayanmasa dahi insanlar bu kuralların var olduğunun ve uyulması gerektiğinin bilincindedir. Normlar toplum üyeleri üzerinde oldukça etkilidir ve doğru ya da arzulanabilir olduğu düşünülen davranışlarla ilgili paylaşılan inançları içermektedir (Doğan, 2012: 54).

Uyulması gereken kural olarak tanımlanan norm, değerlere dayanmaktadır. Değer ve norm arasındaki diğer farklılıklar; norm davranış şekline, değer ise davranış şeklinin son ifadesine işaret etmektedir. Değerler içsel ve bireysel olup buna karşın normlar dışsal ve geneldir. Değerler istenilen unsura atfederken normlar daha kısıtlayıcı olup belirli bir şekilde davranmaya ve davranış şekline yöneliktir (Bayar, 2015: 37).

Normlar belirli durumlarda ne yapılması ve ne yapılmaması gerektiğine yönelik bir kural olarak ifade edilmekte olup ihlal edilmesi halinde yaptırım tehdidi söz konusudur. Buna karşılık değerler, davranışa esin kaynağı olup davranışı yönlendirirken doğrudan belirli bir davranışı emretmezler (Thome, 2015:49).

### 2.1.2.4. Değer ve İhtiyaç

İhtiyaç kavramı, bir canlının en temel çabası olarak tanımlanmaktadır. Değer ise kişinin yerine getirmesi gereken eylemler için izlemeyi tercih ettiği yoldur (Beukman, 2005:66). Değer ve ihtiyaç farklı anlamlara gelen (Judge ve Bretz, 1992:263) fakat kimi zaman birbirlerine yakın olarak kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslow (2001:236) ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağındaki kendini gerçekleştirmenin bir ihtiyaç olması ile birlikte değer olduğu görüşündedir. Çünkü bireylerin kendi potansiyellerini karşılamaları bir ihtiyacı ifade etmekte ve dolayısı ile kendini gerçekleştirmenin aynı zamanda kişisel bir değer olduğu ifade edilebilir (Asmadili, 2020:15).

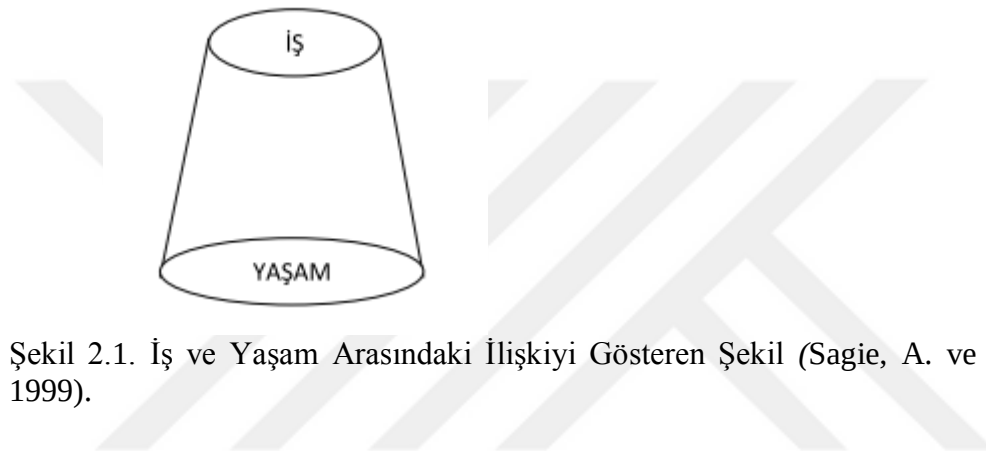
Locke (1976) ise bu konuya farklı bir noktadan bakarak ihtiyaçların bireyde doğuştan var olduğu, değerlerin ise yaşantıda deneyimlerle kazanıldığını savunmaktadır. Bu yüzden ihtiyaçların kişiden kişiye farklılık gösterdiğini ve bireyleri harekete geçmek mecburiyetinde bırakan bir durum olduğunu savunurken; değerlerin her birey için çeşitlilik gösterdiğini ve davranışa yön verdiğini savunmaktadır (Uysal, 2015: 9).

Değer kavramı, bireylerin tutum ve davranışlarına etkisi olması nedeniyle işletme yönetimi alanında da göz ardı edilemeyen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır, bu doğrultuda değerlerin bir alt boyutu olan ve çalışma yaşamına

yansıması olarak ifade edilebilecek “iş değerleri” konusuna aşağıdaki bölümde değinilmiştir.

### 2.1.3. İş Değerleri Tanımı

Çalışma hayatı, insan hayatındaki en önemli alanlardan biridir. Dolayısıyla bireylerin her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da birtakım değerleri vardır. En sade haliyle iş değerleri spesifik olarak çalışma yaşamına yönelik benimsenen ve ihtiyaç duyulan öğeleri ifade etmektedir. İş değerleri ile yaşam değerleri arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla iş değerlerinin genel değerlerin bir alt kümesi olduğu fakat bu sürecin nasıl olduğunun net olmadığı söylenebilir (Yücel ve Karataş, 2009: 72).



Şekil 2.1. İş ve Yaşam Arasındaki İlişkiyi Gösteren Şekil (Sagie, A. ve Elizur, D. : 1999).

Şekil 2.1’de iş olgusunun yaşamdan türediği ve iş ile yaşam arasında yadsınamaz bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Temel değerler teorisi açısından iş değerleri veya hedefleri çalışma ortamındaki genel değerlerin belirli ifadeleri olmakla birlikte temel ve iş değerleri doğrudan ilişkilidir. Temel değerler gibi iş değerleri de arzu edilen durum ve davranışlar ile ilgilidir. İş değerleri yalnızca çalışma ortamındaki amaçlara atıfta bulunduğu için daha spesifiklerdir. İş değerleri, kişilerin çalışma hayatına karşı düşünceleridir. Bireysel iş değerleri çalışan bireylerin işe olan dilek ve hedeflerini, iş performanslarını ve hatta çalışma arkadaşlarını da etkilemektedir (Şenturan vd., 2016: 176).

Lyons (2003) iş değerlerini, bireylere ilişkin mühim olan sosyal ve genel değerlerin iş yaşamına aktarılması ve çalışma ortamına uygun hale getirilmesi şeklinde tanımlamıştır. İş değerleri, kişinin iş yaşamında yapmak istenen eylemler ile ilgili inançları ve kişinin çalışma hayatı ile ilgili bireysel amaçlarıdır. Bir işin orada çalışan kişiler için sadece gelir kaynağı olmadığını, iş yaşamının da bireyin sahip olduğu aile ve özel hayatı, sosyal ilişkiler gibi hayatın en önemli alanlarından biri olduğuna dikkat çekilmiştir (Özmete, 2007:25).

İş değerleri kavramı, “değerlerin bir altkütmesi, çalışanların iş yerlerindeki beklentileri, tatmin ve ödüller”, “istenilen davranış tarzı”, “bireyin çalışma ortamından sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem düzeyi”, “kişinin özel bir vazifeye karşı hissiyatları haricinde genel olarak işe karşı gösterdiği tutum” şeklinde tanımlanmaktadır. İş değerleri işte meydana gelen durumlara karşı gösterilen önem, değer ve arzudur. Özetle, iş, değerleri, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010:489).

Çalışma yaşamının bireye ekonomik bağımsızlığını elde etme, kişinin özgünlük yeteneğini geliştirme, onu sosyalleştirme, onun kişiliğine güven ve saygısını arttırma gibi fonksiyonları vardır. İşin ekonomik, maddesel ve güvenlik değerleri yanında, estetik, yaratıcılık, toplumsal, saygınlık ve sağlık değerleri vardır. Genel olarak iş değerleri işlevsel ve kültürel açıdan incelenebilir İş değerleri unsurları birleştirilerek modeller oluşturulmuş ve araştırmacıların iş değerlerini bir yapı olarak ölçmesine olanak sağlanmıştır. Burada en çok kullanılan yapı, değerleri içsel ve dışsal şeklinde ikiye ayırmaktır. İçsel değerler, işin kendisi ile ilgiliyken, dışsal değerler, işin içeriğinden bağımsızdır (Tanatar ve Alpaydın, 2019: 1779).

Günümüze değin iş değerleri kaynağının ne olduğu hakkındaki tartışmalar devam etmiştir. Araştırmacılar iş değerlerinin %40'ının genetik özelliklerden oluştuğunu ifade etmektedirler. Bunun yanında iş değerlerinin oluşumunda çevresel etmenlerin varlığı da göz ardı edilemez konumdur. Çalışma hayatında bireyin genetik yapısı ile büyüdüğü çevre, kültür ve toplum koşullarının etkisi sonucunda oluşan karakterleri, ilgi alanları veya kişisel farklılıklar onları farklı değerleri benimsemeye ve bu değerler doğrultusunda davranmaya yöneltmektedir. İş değerlerini tablo 2.1 de görüldüğü gibi belirleyen, dört temel dönem ortaya çıkmaktadır (Özmete, 2007: 27).

Tablo 2.1. İş Değerlerini Belirleyen Dönemler

| Dönem                         | Bireyin İş Hayatına Başlama Dönemi | Bireyin Şuan Bulunduğu Yaş Grubu | Önemli İş Değerleri                                     |
|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1. Protestan iş etiği         | 1940-1950                          | 55-75                            | Çok çalışkan, muhafazakâr, kuruma sâdik olma            |
| 2. Varoluşçuluk felsefesi     | 1960-1975                          | 40-55                            | Yaşam kalitesi, kolay boyun eğme, kendine sâdik olma    |
| 3. Uygulamacı/pratik yaklaşım | 1976-1980                          | 30-40                            | Başarı, hırs, çok çalışkan olma                         |
| 4. Son Kuşak                  | 1990-şimdiye kadar                 | 30 yaş altı                      | Esneklik, iş tatmini, boş zaman, ilişkilerde duyarlılık |

Kaynak: Özmete, 2007: 27

#### 2.1.4. İş Değerlerinin Sınıflandırılması

İş değeri sınıflandırmaları konusunda her ne kadar farklı görüşler ileri sürülmüş olsa da iki temel iş değeri sınıflandırması üzerinde görüş birliği vardır. Bunlardan biri “içsel”, diğeri “dışsal” iş değerleridir (Hegney vd., 2006: 272).

İçsel değerler iş sürecine ilişkin maddi olmayan soyut değerler olup yaratıcı olmak için fırsat vermesi, işin ilgi çekici olması, bağımsızlık, tanınma, başkalarını etkileyecek bir şeyi başarma gibi örnekleri kapsamaktadır. Dışsal değerler ise işin somut çıktılarını veya ödülleri içermektedir. Bu değerlere örnek olarak çalışma koşulları, yüksek gelir, iş güvenliği, iyi bir emekli maaşı planı vb. unsurlar örnek gösterilebilir (Kaasa, 2011: 853).

#### 2.1.4.1. Kalleberg'in İş Değerleri Sınıflandırması

Kalleberg(1977:128) çalışmasında iş değerlerini 6 boyutta sınıflandırılmıştır:

- İçsel İş Değerleri: Çalışanın kişisel özellikleri ile ilgili olup çalışanın kendisine rota belirlemesini ve kabiliyetlerini geliştirmesini sağlamaktadır.
- Maddi Değerler: Maddi boyut, ücret, ek kazanımlar ve iş güvenliği gibi unsurlardan oluşmaktadır. Çalışanın işten parasal ödülleri elde etme isteğini yansıtmaktadır.
- Kariyer İmkanları: İşte terfi şansının olup olmadığı, değerlendirmelerin adaletli olarak gerçekleştirilmesi gibi unsurlar olarak verilebilir.
- Uygunluk: Çalışma şartlarının çalışana rahatlık sunan niteliklerini içermektedir. Bu niteliklere ulaşım imkanları, çalışma saatleri ve süreleri, hoşnut olduğu çalışma ortamı örnek verilebilir.
- Kaynak Yeterliliği: Çalışanların verilen işleri yapabilmek için lazım olan bilgi, yetki ve araç gereç ile donatılması, ek olarak teftişin uygulanabilir olması şeklinde ifade edilmektedir.
- Meslektaşlarla İlişkiler: İşin arkadaş edinmeye imkan tanınması, iş arkadaşları ile kurulan ilişkinin samimi olması gibi öğeleri içermektedir. Bu boyut, çalışanın sosyal gereksinimlerinin iş faaliyetleri sırasında karşılanması arzusunu yansıtmaktadır.

#### 2.1.4.2. Elizur'un İş Değerleri Sınıflandırması

Elizur (1984) iş değerlerini 24 maddeden oluşan bir listede toplamış ardından iş değerlerinin iki taraflı bir kavram olduğunu belirterek iki farklı sınıflandırma yapma yoluna gitmiştir.

Bilişsel iş değerlerini, başarı gibi makul davranışları kabul eden inanç sistemi olarak ifade etmiştir. Ekonomik veya sosyal olmaktan ziyade ruhsal sonuçları tanımlamaktadır (Altaş, 2004: 42). Bunlar başarı, saygınlık, terfi, işte bağımsızlık, işte geri bildirim, topluma faydalı olma, gurur duyulacak bir kurumun çalışanı olma, kuruluştaki ve işte etkili olma, işin ilgi çekici ve anlamlı olması, kişisel gelişim imkânı bulunması, işte bilgi ve becerilerin kullanılması değerleridir.

Duygusal iş değerleri ise sosyal ilişkilerle ilgili iş değerlerini içermekte olup işte saygı görme, uyumlu çalışma arkadaşları, insanlarla etkileşimde bulunabilme, üstlerin adil ve duyarlı olması gibi değerleri kapsamaktadır. Araçsal iş değerleri; maddi imkanlara yöneliktir ve çalışma saatleri, iş güvenliği, iş olanakları ve sürekliliği, rahat çalışma koşulları ve ücret olarak sıralanmıştır (Altaş, 2004:42).

Elizur (1984) iş performans ilişkisini temel aldığı sınıflandırmasında ise kaynaklar ve ödüller olmak üzere ikili bir sınıflandırma gerçekleştirmiştir. Bu sınıflandırmanın ilk boyutu çalışma koşulları ve maddi olmayan olanaklar ile ilgilidir. Bu değerler şu şekilde sıralanmıştır (Altaş, 2004:44):

- İşi başarıyla tamamlama
- Ulaşım, sigorta, emekli maaşı, gibi maaş dışı sunulan olanaklar
- İşte etkili olma
- Kıvanç duyulacak kurumun bir işgöreni olma
- İşte özgürlük
- Topluma faydalı olma
- Uygun iş saatleri

- Mesuliyet
- Uyumlu ve içten meslektaşlar
- İşte saygınlık
- İşin anlamlı olması
- Kurumda verimli olma
- İşte bilgi ve kabiliyetlerini kullanabilme
- Dikkat çekici iş
- İş güvenliği, işin devamlılığı
- Üstlerin duyarlı ve adil olması
- Kişisel gelişim olanakları
- İnsanlarla etkileşimde bulunabilme imkânı
- Rahat ve temiz çalışma koşulları

Ödüller ise verimli bir performans sergilemenin sonucunda elde edilebilecek öğeleri içermektedir. Bunlar (Altaş, 2004:44):

- Terfi ve yükselme imkânı
- İşin çıktıları ile alakalı geri besleme alma
- İşin manası
- Statü
- İşinin ehli olarak tanınma
- Ücret artışı (Kalkan, 2009: 45).

#### 2.1.4.3. Super'in İş Değerleri Sınıflandırması

Super'in (1970) "İş Değerleri Envanteri" ise 15 temel iş değeri tanımlamakta olup bunlardan sekiz tanesi içsel, yedisi tanesi ise dışsal değerler olarak karşımıza çıkmaktadır. İçsel iş değerleri işin doğası ile ilgili olan değerleri kapsamaktadır. Bu değerler; bağımsız olma, başarılı olma, özverili olma, yaratıcılık, bağımsız olma, entelektüel motivasyon, çeşitlilik bağımsız olma, yönetim ve estetikten oluşmaktadır. Dışsal değerler ise işten elde edilen ödüller şeklinde belirtilmiş olup gelir, prestij, ekonomi gibi işin getirdiği ödüllerdir (Kubat, 2007: 16).

Ölçekle ilgili daha sonra yapılan araştırmalarda 15 iş değerinden üçünün ölçekten çıkarıldığı görülmektedir. Ölçekten atılan üç faktörün; estetik, özgecilik (başkalarını düşünme), ve yönetim olduğu ifade edilmektedir. Günümüzde Super'in iş Değerleri Envanterinin, 12 faktörlü yapısıyla 72 maddeden oluşmaktadır.

#### 2.1.4.4. Lyons'ın İş Değerleri Sınıflandırması

Lyons iş değerlerine yönelik literatürde olan çok sayıda ölçme aracının iş değerlerini genel değerlerden ayrı yapılar içerdiğini ama yine de iş değerlerinin genel değerlerle ilişkili yapılar olduğunu vurgulamaktadır. Çeşitli odak noktalarının olması ve birtakım önemli değerlerin de birbiri ile örtüşmesi sebebiyle Lyons bu ölçeklerdeki bütün değer unsurlarını dahil eden bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçeğin boyutları ve bu boyutlar içinde olan değerler Lyons'ın iş değerleri sınıflandırmasını meydana getirmektedir. Bu sınıflandırma dışsal, içsel, sosyal, özgeci, özgürlük ve saygınlığa ilişkin iş değerleri içermektedir. Bunlar şu şekilde açıklanabilir (Lyons, 2003:55);

##### 1-Dışsal İş Değerleri

-Yarar (sağlık\diş sigortası, tatil olanakları, emeklilik planı gibi bireysel gereksinimleri sağlayan faydalar),

- İş güvencesi
- Tatmin edici bir ücret.
- 2. İçsel İş Değerleri
  - Entelektüel teşvik,
  - Daima öğrenme, beceri ve bilgiler geliştirme,
  - Kabiliyetlerini kullanmaya yönlendiren bir iş,
  - Özgünlüğe ve orijinal fikirlere imkan tanıma,
  - İlgi çekici, eğlenceli bir iş,
  - Eğitim ve birikimle geliştirilen kabiliyet/becerileri kullanmaya olanak sağlama.
- 3. Özgeci İş Değerleri
  - Adillik ve tarafsızlıkla yönetilen politikalar ve programların olduğu bir çalışma ortamı
  - Toplumsal katkıda bulunma, farklılık yaratma,
  - Ahlaki değerlerle ilişkili olan bir işi gerçekleştirme.
- 4. Sosyal İş Değerleri
  - Arkadaşlık kurulabilecek hoş, eğlenceli ve samimi çalışma arkadaşları ile birlikte çalışma.
  - Aktif ve eğlenceli bir iş yerinde çalışma.
- 5. Saygınlıkla İlişkili İş Değerleri
  - Kariyer geliştirme fırsatları
  - Astların işlerini organize edecek ve denetleyecek yetkiler,
  - Kurumsal çıktıları olumlu yönde etkileme beceresine sahip olma,
  - Saygın ve başkaları tarafından önemli görülen bir işi yapma.
- 6. Özgürlüğe İlişkin İş Değerleri
  - İş yaşam dengesini kurmaya fırsat tanımak,
  - İşlerin bireysel olarak yürütülmesine olanak verilmesi,
  - Makul iş saatleri.

Lyons sınıflandırmasının nihai halinde ise iş değerleri araçsal (bağımsızlığa ilişkin iş değerleri; dışsal iş değerleri), içsel, sosyal-özgeci iş değerleri (sosyal iş değerleri; özgeci iş değerleri) ve saygınlığa ilişkin iş değerleri olarak dört boyuta ayrılmış olduğu görülmektedir. Bu araştırma kapsamında kişisel değerlerin çalışma ortamına uyarlanması olarak ele alınan iş değerlerinin kurumda çalışmaya devam etmesinde etkili olmasından dolayı Lyons iş değerleri sınıflandırması dikkate alınmaktadır (Ç. Özkan, 2010: 61).

#### 2.1.4.5. James A. Lee'nin İş Değerleri

Bu araştırmanın en çarpıcı özelliği, 21 senelik bir zaman diliminde yöneticilerin değerlerindeki değişimleri mercek altına almış olmasıdır. Çalışmanın temel gayesinin tipik Amerikan yöneticilerinin iş değerlerini ortaya koymak olduğu ifade edilmektedir. Araştırmaların sonucuna göre 15 iş değerinin saptandığı görülmektedir. Bunlar; hissiyatlara karşı duyarlılık, yetkiye saygı, aileye karşı sorumluluk, gelecek planlaması, doğru ve zamanında karar verme, sabırlı ve yaratıcı bir şekilde çalışma, ahlaki ve dini değerler, bireysel arkadaşlıklar, yeni metotlar geliştirme, hükümet teşvikinin önemine inanç, azimli olmak, üst ve ast arasındaki statü farkının olması gerekliliğine inanç, risk alma isteği, işe sadık olma, astlara güvendir (Lee, 1988: 37).

Başka bir sınıflandırma ise iş değerleri işlevsel ve kültürel olarak incelenmiştir (Silah, 2001:12).

İşin İşlevsel Değerleri: Bir işin kendi değerine işin iç değeri denir. Çalışan bireyin, çalışırken aldığı tatmin ve yetkinlik hissiyatı bu değeri ifade etmektedir. Öte yandan işin

dış değeri de bulunmakta olup finansal, gelir ve itibar gibi toplumsal değerleri içermektedir. İş ortamındaki şartların atfettiği değer ise meslektaşlar, ast üst ilişkisi gibi beşeri unsurdan kaynaklanan toplumsal, tinsel ortam koşulları ile işin fiziksel çevresine ilişkin koşullar diye ikiye ayrılabilir.

İşin Kültürel Değerleri: Toplumsal kültür değerleriyle de işin işlevselliği ve manası ilişkilendirmektedir. Kültürel yönden değer terimi, bireysel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, kültür bağıntıları olarak iş ve meşgaleleri aksettirdiği kabul edilmektedir.

### 2.1.5. İş Değerlerini Etkileyen Değişkenler

Bu çalışmanın hedefleri arasında hemşirelerin demografik özelliklerinin iş değerleri üzerindeki etkisinin araştırılması yer almaktadır. Literatürde iş değerlerini etkileyen birtakım unsurların var olduğu görülmektedir. Bu unsurlar arasında yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim, işteki pozisyon gibi değişkenler bulunmaktadır.

#### 2.1.5.1. Cinsiyet ve İş Değerleri

Kadınlar ve erkekler arasında iş değerleri konusunda farklılıklar olduğu araştırmacılar tarafından ortaya çıkarılmıştır. Kadın işgörenler işe sadık olma, onaylanma, kısa vadeli kariyer amaçları gibi değerler ile daha fazla ilgili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Erkek çalışanlar en çok maaş ve diğer maddi öğelerle ilgili olup özgürlük, egemenlik, rekabet becerisi ve kariyer geliştirme gibi unsurlara önem verdikleri görülmektedir. (Elizur 1994: 209). Schwartz ve Rubel (2005) örneklemini 70 ülkeden olan katılımcıların oluşturduğu çalışmada erkeklerin başarı, güç ve hedonizm gibi dışsal değerlere daha fazla önem verdiği ve cinsiyet faktöründeki değişimlerin yaşla değil daha çok kültür farklılıklarıyla çeşitlendiğini ifade etmişlerdir (Ergin, 2019 :77).

Beutell ve Brenner (1986) araştırmasında erkeklerin başarı ve risk alma, kadınların ise rahat bir iş ortamı ve uyumlu iş arkadaşları değerlerine daha çok önem verdiğini ifade etmiştir (Beutell ve Brenner,1986: 29).

Betz ve O'Connell (1989) iş değerleri konusunu araştıran yirmi iki çalışmayı incelemiş ve bir derleme çalışması oluşturmuştur. Çalışmalar neticesinde, erkeklerin iş güvenliği, finansal değerlere kadınlardan daha çok önem verdiği ortaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte araştırmaların büyük bir çoğunluğunda kadınların yeteneklerini kullanma konusuna erkeklerden daha çok önem verdikleri tespit edilmiştir.

Pilavcı (2007) yaptığı çalışmada kadınlar için maddi olanakların ve başarının meslek seçiminde önemli olduğu sonucuna varmış olup kadınların aile ve toplumdaki rolleri gereği, ev ve iş yaşamı arasında denge sağlayacak bir mesleği tercih etmeyi istediklerini vurgulamıştır.

Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar neticesinde kadın ve erkeklerin iş değerlerinin farklı olduğu saptanmıştır. Örneğin Lincoln ve Kalleberg (1990), ABD'de kadınların ödeme ve terfi ile işin istikrarına ilişkin değerlere erkeklerden daha fazla önem verdiğini; Japonya'da ise kadınların dışsal iş değerlerine erkeklerden daha az önem verdiğini belirtmişlerdir. Görüldüğü üzere genellikle kadının içsel değerlere daha fazla önem verdiği, erkek çalışanların kadınların tercih ettiği gibi sosyal ve alturistik ödül tiplerinden ziyade dışsal ödüller sunan işleri tercih ettiği savunulmaktadır (Ergin, 2019: 77).

### 2.1.5.2. Yaş ve İş Değerleri

Yaş etkeni, iş değerleri çalışmaları ve daha birçok araştırma açısından etkileri incelenen bir kavram olmuştur. Katılımcıların yaşı arttıkça iş değerlerine verdikleri önemin arttığı anlaşılmıştır (İnce, 2018: 197).

Rassin (2008), İsrailli 323 hemşirenin, kişisel ve profesyonel değerlerini incelediği araştırmasında genç ve yaşlı hemşireler arasında farklılaşma gösteren 10 farklı değer olduğunu belirlemiştir. Yapılan analizler sonucunda genç grup hemşireler yaşlı hemşirelere göre mutluluk, sosyal yönden tanınma, ve hırslı olma değerlerinden daha yüksek puan aldığı, yaşlı grubun ise aile ve ekonomik güvenlik değerlerinden daha yüksek puan aldığı bulunmuştur. Farklı bir çalışmada Cherrington, Spencer, Condie ve England (1979)'ın ABD'de çeşitli statülerde görev yapan 3053 çalışana uygulanan çalışmasında yaşlı çalışanların işin ahlaki boyutuna, genç çalışanların ise daha çok ücrete ve çalışma arkadaşlarına önem verdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Huang (1993) ise farklı yaş grubundaki çalışanların iş değerlerinin farklılaşabildiğine dikkat çekmiş, yaşlı çalışanların gençlere göre daha hoşgörülü, uyumlu ve ağırbaşlı davranışlara sahip olduğunu saptamıştır. Genç çalışanlar işin daha çok içsel iş değerleri (kendini geliştirme ,zorlayıcı bir işte çalışma, ve kendini gerçekleştirme) ile ilgiliyken, yaşlı çalışanlar ise daha çok dışsal değerlerle (elde edilen gelir, itibar) ilgilidirler (Eşitti, 2016: 30).

### 2.5.1.3. Eğitim Düzeyi ve İş Değerleri

İş değerleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda farklı eğitim düzeylerindeki bireylerin iş değerleri arasında farklılık olduğu görülmüştür. Özmete (2007) sadece kadınlar ile yapmış olduğu çalışmada kadınların eğitim seviyesi ile yeteneklerini kullanabilmek, uzmanlaşma, cesaretli olma, kendine hakim olabilmek, diğer çalışanlarla rekabet etmek gibi konularda iş değerlerine verdikleri önem arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bunun yanında Taylor ve Thompson (1976), 1058 çalışanın iş değerlerini inceledikleri çalışma sonucunda eğitim düzeyi arttıkça paraya verilen önemin azaldığını, Jurgensen (1978) ise bu durumda güvenliğe verilen önemin azaldığını tespit etmiştir.

Örücü vd., (2003) yapmış olduğu çalışmada ise katılımcıların öğrenim seviyesi yükseldikçe bilişsel değerlerin öne çıktığını bulmuştur. Ek olarak daha düşük eğitim seviyesindeki çalışanlar için önemli olan 'Ekonomik özgürlüğe kavuşma', 'İş güvenliği', 'Geçimimi sağlama', 'Karşılığında para kazanma' gibi değerlerin ileri eğitim seviyesindeki çalışanlar için de, 'Topluma yarar sağlama', 'Başarılı olma', 'Yetenek ve kişiliğimle kendimi geliştirme' gibi değerler kadar önemli olduğunu belirtmiştir.

### 2.1.5.4. Kıdem ve İş Değerleri

Özmete (2007) 8 yıl ve daha uzun süredir çalışan kadınların "iş etiği, iş ahlakı" ve "cesaretli olma" gibi iş değerlerini 7 yıl ve daha az süredir çalışan kadınlara göre daha önemli bulduklarını ifade etmiştir. Jurgensen (1978), kıdemli işgörenlerin çalışanların kurum itibarı ve güvenliğe, diğerlerinin ise ücret, iş arkadaşları ile ilişkiler ve iş ortamına önem verdiğini tespit etmiştir. Öte yandan Askun vd, (2010), Demirtaş (2011: 85)'ın çalışmaları gibi iş değerleri ile kıdem arasında bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da bulunmaktadır.

### 2.1.5.5. İşteki Pozisyon ve İş Değerleri

Bir organizasyondaki işgörenlerin kurumlarında bulundukları pozisyon değiştikçe işlerine yönelik önem verdikleri öğelerde de farklılık olması beklenen bir olaydır (Atay, 2017: 945). Banka çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada yönetim düzeyine göre bazı iş değerlerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Örneğin işin başarılı hissetmeye olanak tanınması değerinin tepe yöneticilerde orta ve alt düzey yöneticilere kıyasla daha önemli bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber sosyal ilişkiler ile ilgili iş değerlerinin orta düzey yöneticiler tarafından daha fazla önemsendiği belirlenmiştir (Mazumdar, 2014: 12).

Herzberg'in (1966) İki Faktör Teorisine göre sorumluluk, çalışanların iş tatmini için önemli motive edici etkenlerden biridir ve bu nedenle bir organizasyondaki pozisyon ne kadar yüksek olursa, o kadar çok sorumluluk alacağı ve daha yüksek iş değerleri algılayacağı ortaya çıkarılmıştır.

## 2.2. İşle Bütünleşme

Çalışmanın bu bölümünde işle bütünleşme kavramı ve tarihsel gelişimi işle bütünleşmenin boyutları, işle bütünleşme ile benzer kavramlar, işle bütünleşmenin sonuçları ele alınmıştır.

### 2.2.1. İşle Bütünleşme Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Günümüz iş dünyasında organizasyonlar rekabet güçlerini artırmak için yalnızca en becerikli çalışanları istihdamını sağlamakla yetinmemektedir. Aynı zamanda işine zihinsel olarak bağlı, kendini bütünüyle işine adayabilen, çalışmaya hevesli, dinamik ve işi ile bütünleşmiş çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle, işle bütünleşme 21. yüzyıl kurumları için fazlasıyla mühim bir psikolojik kaynağı ifade etmektedir. (Kavgacı, 2014:16)

“Work Engagement” kavramı Türkçe literatürde “işe gönülden bağlanma”, “işe cezbolma”, “işe adanma”, “işe angaje olma”, “işle bütünleşme” vb. farklı terimlerle ifade edilmektedir (Ertemli 2011,49). Alanyazında işle bütünleşme kavramının Türkçe karşılığı hakkında henüz bir fikir birliğine varılabilmemiş değildir. İngilizcesi “work engagement” olan ve bu çalışmada işle bütünleşme olarak kullanılacak olan kavramla ilgili farklı kullanımlar mevcuttur. Tablo 2.2.’te bu kullanımlardan en çok tercih edilenleri gösterilmiştir.

Tablo 2.2. Work Engagement Kavramının Kullanımları

| Referans         | Kullanım/Çeviri |
|------------------|-----------------|
| Kurtpınar (2011) | İşe Adanma      |
| Çağlar (2011)    | İşe Tutkunluk   |
| Güneşer (2007)   | İşe Angaje Olma |
| Ertemli (2011)   | İşe Cezbolma    |
| Kavgacı (2014)   | İşle Bütünleşme |
| Öner (2008)      | İşe Kapılma     |

**Kaynak:** Tablo literatür derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşle bütünleşme terimini öncelikli olarak 1959 yılında Goffman “rol özümseme” olarak tanımlamıştır. Bu terim birey kendi rolündeyken etkili şekilde bağlılık, rolünü kabullenme veya bütünleşme anlamlarında karşımıza çıkmaktadır. Sonrasında ise Kahn

1990 yılında Goffman'ın bu tanımlamasına farklı bir yaklaşım getirerek işle bütünleşme (work engagement) terimini ileri sürmüştür. Kahn (1990) kişilerin yapmış oldukları işler arasında farklılıkları ortaya koyabilmek amacıyla “work engagement” teorisini tanımlamıştır. Kahn'ın bu öncü çalışması, işle bütünleşme ile ilgili birçok çalışma için ilham kaynağı olmuş ve sonraki çalışmalar bu kavrama ilişkin kuramsal yapıyı kuvvetlendirmiştir.

Bütünleşme kavramının ilk olarak işletme alanında kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Bütünleşme 1990'larda Gallup organizasyonu tarafından kullanılmıştır. Gallup Örgütü'nün yöneticiler arasında yaptığı küresel araştırmalara göre çalışan bütünleşmesinin kurumların uğraşması gereken en önemli beş görevden biri olduğu belirtilmiştir. Bunun sonucu olarak işletme alanındaki danışmanlık hizmeti veren kurumlar tarafından, bütünleşmiş işgörenlerin örgütsel verimlilik bağlamında önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir (Çankır,2016: 4).

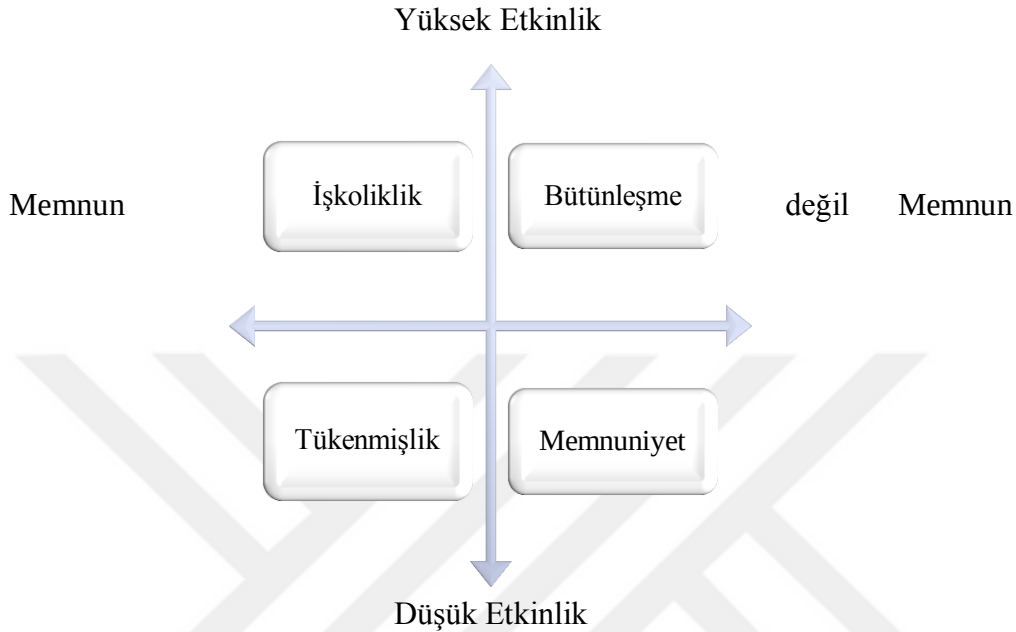
Alanyazında, işle bütünleşme kavramı birçok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Tanımlamalara göre görüş birliği mevcut değildir. Tanımlama yapan bazı yazarların tanımları aşağıdaki gibidir

Tablo 2.3. İşle Bütünleşme Kavramsal Gelişimi

| Araştırmacı                   | İşle bütünleşmenin tanımı                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kahn (1990)                   | Kurum üyelerinin benliklerini iş rollerine göre uyarlamalarıdır.                                                                                                                                                                                                                |
| Maslach vd (2001)             | İşle bütünleşmeyi, tükenmişliğin karşısı olarak ifade etmişlerdir. Tükenmişlikten muzdarip kişilerin aksine, bütünleşen kişiler dinamik hissederler ve işlerini stresli ve talepkar olarak algılamak yerine; ilginç olarak yorumlarlar.                                         |
| Schaufeli vd. (2002)          | İşle bütünleşme; adanmışlık, dinç olma, ve içinde olma boyutlarının sonucu olarak çalışanın kapasitesini doğru kullanmasından dolayı oluşan memnuniyet durumudur.                                                                                                               |
| May vd. (2004)                | Kişinin çalışırken bilişsel kabiliyetlerini, davranışlarını ve hissiyatlarını içerecek biçimde kendi benliği ile işe koşması durumudur.                                                                                                                                         |
| Saks (2006)                   | Çalışanın belirli bir örgütsel bir görevi zihinsel olarak hangi düzeyde gerçekleştireceğidir. Örgüt üyeleri için etkili olan önemli iki roller bulunmaktadır. Bunlar, çalışanların iş rolleri ve onların bir örgütün üyesi olarak yerine getirmesi gereken rollerdir.           |
| McBain (2007)                 | Kişilerin çalıştıkları kuruma karşı olan duyguları ve kurum başarı için ortaya koymaya hazır oldukları çabadır.                                                                                                                                                                 |
| Rothbard (2001)               | İş ile bütünleşmeyi, dikkat ve yoğunlaşma olarak iki boyutlu motivasyonel bir yapı olarak ele almıştır. Buna göre, dikkat (bireyin bir rol üzerinde düşünürken harcadığı zaman ve bilişsel varlığı) ve yoğunlaşma (bireyin bir role odaklanma seviyesi) bu boyutları oluşturur. |
| Roberts ve O'Davenport (2002) | Çalışanın coşkusu ve işine son derece bağlı olması olarak tanımlamaktadır ve işle kişisel olarak özdeşmesi ve işin kendisi tarafından motive edilmesidir.                                                                                                                       |
| Macey ve Schneider (2008)     | Organizasyon tarafından arzu edilen bir koşul, bağlılık, tutku, coşku, odaklanılmış çaba ve enerjidir.                                                                                                                                                                          |

**Kaynak:** Tablo literatür derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşle bütünleşme kavramının ortaya çıkışından günümüze kadarki tüm bu tanımlamalar sonucunda işle bütünleşmenin ortak tanımının şu şekilde oluşmaya başladığı ifade edilebilir: işle bütünleşme, bireyin işiyle ilgili rolleri yerine getirirken yüksek düzeyde kendini işine adanması ve işine karşı pozitif hissiyatlar barındırması olması şeklinde tanımlanabilir.



Şekil 2.2. İki Boyutlu İşe Bağlı Öznel İyi Oluş Modeli (Bakker ve Oerlemans, 2011)

Russell'ın (2003) öznel iyi oluş durumunu açıklamak için kullandığı modeli Bakker ve Oerlemans (2011) işle bütünleşmeyi açıklamak için dönüştürmüşlerdir. Russell çembersel modelinde duyuşsal durumların etkinlik ve memnuniyet diye Türkçe'ye çevirebilen iki ana nöropsikolojik sistemden kaynaklandığını ifade etmektedirler. Şekil 1'de görülen modele göre her bir duygu bu iki boyutun farklı düzeylerdeki doğrusal birleşimi ile açıklanabilir. Bakker vd (2011) işle bütünleşmeyi bu çembersel modelde hem memnuniyet hem de dinamiklik hissiyatları yaşandığı dilim içine yerleştirmektedir.

Modelde işe yönelik iyi oluşun sınıflandırılması gösterilmektedir. Tükenmişlik, doyum sağlama, sıkılma, bütünleşme çalışan iyi oluş taksonomisinde görülebilmektedir (Russell, 2003). Model tüm duyguların çember üzerine sıralanabileceğini ileri sürmektedir. Örneğin, negatif duyguları olan bireyler, sıkılma, tükenmişlik ve işkoliklik gibi olumsuz duyguların yaşayabilirken; olumlu duygular yaşayan bireyler tatmin olma ya da bütünleşik olma duygularını hissedebilmektedirler.

### 2.2.2. İşle Bütünleşmenin Boyutları

Schaufeli vd.,(2002) işle bütünleşmeyi zindelik, adanma ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyut altında sınıflandırmışlardır. Çalışmanın bu bölümünde işle bütünleşmenin bu boyutları açıklanmaya çalışılacaktır.

#### 2.2.2.1. Zindelik

Canlılık, azim, dinçlik gibi kavramlarla da ifade edilen zindelik boyutu karşılaşılan engeller karşısında barındırılan enerji ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla pes etmemeyi ve gayret etme isteğini göstermektedir (Turgut, 2011: 156). Geliştirilen “Utrecht Work Engagement” ölçeğinde zindelik boyutu iş hayatında dinamik olma, iş konusunda hevesli olma, dinç hissetme, uzun süre işe devam edebilme, psikolojik olarak dayanıklı olma ve işler zorlaştığında bile sebat etme gibi maddelerle ölçülmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Özetle işle bütünleşmenin zindelik boyutu, muazzam bir dinçlik hisseden çalışanın sahip olduğu kaynakları fiziksel olarak işine yansıtmasını ve sahip olduğu yüksek düzeyde enerji ve esneklik sayesinde yüksek iş beklentileri karşısında dahi görevini yerine getirmek için gayret etme istekliliğini göstermektedir (Yıldırım, 2020: 60).

#### **2.2.2.2. Adanmışlık**

Adanmışlık işe yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önem duygusu, ilham, övünç, gurur ve mücadele olgularını kapsar. Çalışmaya adanmış olan kişiler işlerinin bir amaca hizmet ettiğini, dikkat çekici olduğunu, çaba gerektirdiğini, ve anlamlı olduğunu düşünürler; yaptıkları iş onlara şevk verir, böylelikle işlerini hevesle yerine getirirler ve işleriyle gurur duyarlar (Turgut, 2011: 156).

Adanmışlık, bireyin strese karşı dayanıklılık düzeyini ortaya koymaktadır. Bireyin coşkusu, duyguları, fikirleri ile işi arasındaki güçlü bağlantı olarak tanımlanmakta olup gurur ve şevk hislerine uzanmaktadır (Öngöre, 2015:11). Lawler ve Hall’e (1970) göre, adanmışlık kavramı kişinin mesleğine ilişkin psikolojik kimlik açısından tanımlansa da, adanmışlık hem nitelik hem de nicelik açısından bir adım daha önde olduğunu ifade etmişlerdir.

Özetle adama, bireyin pozitif hislerini işine yansıtması ve enerjisini çalışmasına yönlendirmesi şeklinde yorumlanabilir. Kendini işine adanmış bir çalışanın duygularını işine yansıtarak daha hevesli çalışması ve dolayısıyla başarısının da artması beklenebilir.

#### **2.2.2.3. Yoğunlaşma**

Bireyin odağını tamamen işine vermesi ve mutlu bir şekilde çalışmaya dalmasıdır. Birey çalışırken yaptığı işe kendisini kaptırır, zamanın nasıl geçtiğini farkına varmaz ve çalışmayı bitirmekte güçlük yaşar (Turgut, 2011:156). Bu durum bireyin işine kendini kaybedecek kadar yoğunlaşmasına dikkat çeken akış kuramı çerçevesinde değerlendirilebilir. Akış durumunda zihin ve beden birlikte çalışır ve zaman bilinci ortadan kalkar. Akış iş alanının dışını da içeren bir optimal deneyim durumudur ve bütünleşme içinde tanımlanan yoğunlaşmanın aksine kısa sürelidir (Schaufeli vd., 2002).

Kahn (1990) araştırmasında benimseme yerine bilişsel bütünleşme ifadesini kullanmıştır. Bilişsel bütünleşme çalışanın işine yoğun bir şekilde konsantre olma seviyesidir. Çalışanlar bilişsel olarak dikkatlidir. Bilişsel bütünleşmeyi sağlayan bireyler dikkatini dağıtıcı etmenleri göz ardı ederler ve tam anlamıyla işlerine odaklanırlar.

#### **2.2.3. İşle Bütünleşmenin ile İlgili Benzer Kavramlar**

İşle bütünleşme iş yaşamıyla ilgili olarak kişinin enerjisini, psikolojik halini ve hislerini işine yansıtması ile ilgili olduğundan dolayı işe bağlılık, işkoliklik, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi kavramlarla karıştırılabilmektedir. İşle bütünleşme kavramının bahsedilen bu kavramlardan ayrılan bir takım farklı bakış açıları vardır. Bu farklılıklara aşağıda değinilmiştir.

### 2.2.3.1. İşle Bütünleşme ve Örgütsel Bağlılık

Örgütle çalışan arasında sağlıklı ilişkilerin inşa edilebilmesinin temel koşulu, çalışan ve organizasyon arasında dayanışma ve bağlılığa dayalı etkileşimlerin geliştirilmesidir. Bu noktada, çalışanların örgütsel hedef ve değerleri benimsemesi, bu hedeflere ulaşmak için çabalaması ve örgütte devamlılığını sağlamak istemesi; "örgütsel bağlılık" kavramını ortaya çıkarmaktadır (Esmer ve Yüksel, 2017: 259). Kısaca örgütsel bağlılık sadakat, işe katılım, ve örgütün değerlerini içselleştirme bağlamında çalışanın örgütle psikolojik bir bağ kurmasıdır (Macit ve Ekim, 2020: 325).

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanın örgüt ile olan ilişkisi üzerinde durmaktayken, işle bütünleşme işin kendisine odaklanmaktadır. Örgüte bağlılığı yüksek olan bir çalışan, işle bütünleşmiş olmayabilmektedir. Bununla beraber işle bütünleşmiş olan birey de iş yerine ve ortamına bağlılık göstermeyebilmektedir (Çankır, 2016: 30). Christian vd. (2011)'ne göre bütünleşme; benliğin duygusal, bilişsel ve fiziksel açıdan işe bütüncül bir yansımasıdır. İşle bütünleşme örgütsel bağlılığa kıyasla daha kapsamlı ve çok boyutlu bir terimdir (Öngöre, 2015: 39).

### 2.2.3.2. İşle Bütünleşme ve İşe Bağlılık

İşe bağlılık; çalışanın saygınlık kazanma, özerklik, öz-saygı, benlik geliştirme gibi gereksinimlerini gidermek gayesiyle işe katılım düzeyi, mühim ihtiyaçların karşılanmasında işi temel kaynak şeklinde görülmesiyle hayatın merkezine koyma olarak çeşitli biçimlerde ifade edilmektedir (Ateşoğlu, 2018: 105). İşe bağlılık, katılım, işi benimseme veya özümseme olarak kullanılan "job involvement" kavramı literatürde işle bütünleşme ile karıştırılan bir diğer kavramdır. İşle bütünleşme ve işe katılım kavramları işle ilgili olumlu bağlılık anlamına gelse de her iki kavramın birbirinden farklı özellikleri mevcuttur.

İşe bağlılık terimi işle bütünleşmenin boyutlarından olan adanmışlık ile benzerlik gösterse de işle bütünleşmenin diğer boyutları olan zindelik ve yoğunlaşmayı içermemektedir. Öte yandan, işe bağlılık kişinin bilişsel yapısı ile ilişkiliyken işle bütünleşme bağlılığın duygusal yönünü içermektedir (Çankır, 2016: 31). May vd. (2004)'ne göre işe bağlılık, işin çalışanın ihtiyaçlarını gidermesinin sonucunda yaptığı bilişsel muhakeme ile ortaya çıkar. Dolayısıyla işle bütünleşmenin işe bağlılığın öncülü olduğunu ve yoğun şekilde işle bütünleşmiş olan çalışanlarda zaman içerisinde işe bağlılık durumunun gerçekleştiğini ifade etmektedir (May vd., 2004: 11–37).

İşe bağlılık işin kişi için önemini ve işle ilgili değerlerin içselleştirilmesidir. Çalışanın işine bağlanması ve zihinsel yönden işiyle özdeşleşmesidir. Oysa işle bütünleşmede içselleştirmeden öte, içteki potansiyelin dışa vurumu vardır (Öngöre, 2015:37).

### 2.2.3.3. İşle Bütünleşme ve İşkoliklik

Akademik yazında işkoliklik kavramını ilk ortaya atan Oates (1971) bu kavramı, işe olan bağımlılık ve karşı konulamayan sürekli çalışma isteği şeklinde tanımlayarak, “bireylerin çalışma ihtiyaçlarının, onların mutluluk, sağlık, sosyal ilişkiler ve uyumlarına fark edilecek seviyede zarar verici, aşırı bir hal alması” olarak nitelendirmektedir (Macit ve Ardiç, 2018: 827). Schaufeli vd. (2008:204)’e göre işkoliklik yoğun şekilde çalışmaya meyilli olmak, işe takıntılı olmak ve içsel zorlamayla çalışmaktır.

İşkoliklikte işgörenler takıntılı bir dürtü tarafından işe itilirken, işle bütünleşmiş işgörenler çalışmaya içsel şekilde motive olurlar. Diğer bir değişle işkoliklik negatif etki sonucu yüksek gayret ile karakterize edilirken, işle bütünleşme pozitif etki sonucu yüksek gayret ile karakterize edilir (Shimazu, vd. 2014: 18-19).

İşkolikler işle bütünleşen kişilerden farklı olarak işleri için çok fazla zaman harcarlar ve mutluluklarını azaltacak, sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek ve sosyal hayattaki rollerini negatif yönde etkileyecek derecede fazla çalışırlar (Gorgievski ve Bakker, 2010). Diğer taraftan, işle bütünleşmiş kişiler sosyal yaşamlarındaki faaliyetlerden keyif alırlar ve kendilerini mecbur hissettikleri veya dışsal bir baskıdan ötürü çalışmazlar, diğer bir ifadeyle onlar için çalışmak zevklidir. İşkoliklerin, işle bütünleşmenin bireye sağladığı eğlenceden veya olumlu duygusal unsurlardan mahrum oldukları söylenebilir (Emeksiz, 2015: 21).

#### 2.2.3.4. İşle Bütünleşme ve İş Tatmini

Locke (1976) iş tatmini kavramını “işin değerlendirilmesi sonucunda hissedilen olumlu duygusal durum ya da memnuniyet” olarak tanımlamıştır. Spector (1997) iş tatmini, “bireylerin işlerinden hoşnut olmasının veya olmamasının ölçütü” olarak belirtmiştir. Dinamik bir olgu olarak kabul edilen iş tatmini pek çok araştırmacıya göre, çalışanların işlerine karşı olan olumlu duygu ve tutumlarını ifade etmektedir (Boymul ve Özeltürkay, 2017: 94).

İşle bütünleşme “odaklanma, öncelik, ve yoğunluk” anlamını içerirken iş tatmini “tamamlanmışlık” anlamına gelmektedir. Bireyin işi ile ilgili bütünsel bir doyum duygusundan ziyade, bu odaklanma, öncelik ve yoğunluk bileşenlerinin bireyin rolü dahilindeki rutin işleri ile bütünleşmenin nasıl bir ilişki içinde olduğunu açıklamaktadır (Macey ve Schneider, 2008: 7-8). Başka bir ifadeyle iş tatmini çalışanın iş pozisyonu ile ilgili duyduğu memnuniyet iken bütünleşme bir işin tüm görevlerine birebir yoğunlaşmaktır ve bu yönüyle iş tatmini kavramından ayrılmaktadır (Aydın, 2019:55).

Erickson (2005) işle bütünleşme ve iş tatminin kavramının birbirinden farklı olduğunu, işle bütünleşmenin iş tatmininden daha kapsamlı bir terim olduğunu belirtmiştir. İşle bütünleşme bağlılık ve azim ile ilgili olup harekete geçme anlamı içerirken iş tatmini doyumluk anlamına gelmektedir. Bunun yanında bireyin iş tatmini sağlamasının işinde elinden gelenin en iyisini yapmak için gayret etmesi ya da işe gitmek için hevesli olması anlamına gelmemekle beraber çalışan bireyin işinden hoşnut ve mutlu olmasının, yaptığı işle gereksinimlerini giderebilmesinin birebir iş ve çalışan arasındaki ilişkiye karşılık gelmediği belirtilmiştir (Maslach vd., 2001).

#### 2.2.4. İşle Bütünleşmenin Sonuçları

İşle bütünleşmenin olası çıktıları araştırılırken işgörenlerin bireysel algıları üzerindeki etkilerine atıfta bulunan bireysel sonuçlar ve örgütsel verimliliğe etkisine atıfta bulunan örgütsel sonuçlar olmak üzere iki başlık altında ele alınmış ve akademik alanda yapılan araştırmalar incelenmiştir.

#### 2.2.4.1. Bireysel Sonuçlar

Çalışanların, sahip oldukları bedensel, zihinsel ve duygusal kaynaklarını işlerine yansıtma seviyesi arttıkça çalışanların iş performansları kayda değer derecede artmaktadır. (Yıldırım, 2020: 95) İşle bütünleşmiş bireyler işlerinde daha iyi çıktılar elde etmek için hevesli olduğunu ve kendi görev tanımlarının üstünde kurum yararına ilişkin birtakım davranışlar sergilediğini gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Çünkü işleri ile yüksek düzeyde bütünleşmiş çalışanların amaca ulaşma isteği oluşmakta ve işine karşı daha fazla motive olmaktadır (Polat vd., 2018: 45).

İşle bütünleşme derecesi bireylerin iş doyum seviyesine ek olarak, iş koşullarının ve çalışma çevresinin, insana uygun duruma getirilmesi, çalışanların zihinsel, finansal ve sosyal ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması, iş hayatından kaynaklanan problemlerin en aza indirgenmesi olarak tanımlanan iş yaşam kalitesine yönelik algıyı da olumlu yönde etkilemektedir (Şahin, 2019:25).

İşle bütünleşen bireyler genellikle mutluluk, coşku, şevk gibi olumlu hislere sahiptirler ve zihinsel ve bedensel olarak tam iyilik halindedirler (Bakker ve Demerouti, 2008: 215). Özellikle zindelik ile baş ağrısı, göğüs ağrısı gibi şikâyetler arasına negatif bir ilişki vardır (Gürler, 2018: 67). Yapılan diğer bir araştırmada, işle bütünleşme ile motivasyon arasında pozitif yönlü, tükenmişlik arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu ortaya konmuştur (Polat vd., 2018:194).

Schaufeli ve Salanova (2007) ise değişime ayak uydurabilme becerisinin işle bütünleşmiş çalışanların bir niteliği olduğunu belirtmektedir. İşile bütünleşen bireyler çevrelerindeki değişimlere karşılık verebilmede, yeni ortamlara uyum sağlayabilmede ve aktiviteler arasında hızlı geçişler yapabilmeye diğer çalışanlara nazaran daha başarılı olabilmektedirler (Kavgacı, 2014: 32). 2013 yılında 176'sı Amerikan, 129'u Hint toplamda 305 katılımcıdan oluşan Amazon.com çalışanlarının işle bütünleşme ve iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kaplanseren ve Örüçü, 2018:3).

#### 2.2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İşle bütünleşme çalışanlar üzerinde işe karşı istekli ve coşkulu olma, işlerine bağlı olma gibi olumlu duygular meydana getirir. Bu durum çalışanın yaptığı işin niteliğini, işine ilgisini, özgünlüğünü ve becerilerini etkileyerek birçok olumlu çıktının elde edilmesinde aracı rol olabilmektedir (Gürler, 2018: 67). Bununla birlikte işile bütünleşen işgörenler örgüt içinde pozitif bir çalışma ikliminin gelişmesine ve böylelikle genel iş performansında iyileşmeler olmasında etkili olmaktadır (Kavgacı, 2014:56).

Birçok çalışmada işle bütünleşme ile performans arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. 2002 yılında Hollanda'da 36 farklı şirketin 8.000 iş ünitesi üzerinde yapılan bir araştırma, çalışanların işe gönülden adanma düzeylerinin iş performansını (müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, karlılık, verimlilik ve güvenlik) olumlu şekilde etkilediğini ortaya koymuştur (Yıldırım, 2020: 95).

İşle bütünleşen çalışanlar işlerine daha fazla özümseyerek yaptıkları işle gurur duyarlar. Meslektaşlarıyla örgütün başarısı için sorumluluklarını paylaşarak daha fazla çaba gösterirler. Sonuç olarak işle bütünleşme; çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş memnuniyeti, iş performansları, proaktif davranma ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışları sergilemeleri gibi kurumun çıktılarına katkıda bulunması ve müşteri memnuniyetini, karlılığı ve büyümeyi de beraberinde getirdiği için örgütler açısından hayati önem taşıyan bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Kaplanseren ve Örücü, 2018: 3).

Olumlu bir kavram olarak değerlendirilen işle bütünleşmenin olumsuz sonuçlarının da olabileceği belirtilmiştir. İşle bütünleşen işgörenlerin daha fazla sorumluluk almaya ve daha çok çalışmaya hevesli olmalarından ötürü üstleri görev dağılımı yaparken daha çok bu tip çalışanları daha çok tercih etmektedir. Dolayısıyla çalışandan beklenen performans ve iş yükü artmaktadır. Bunun sonucunda ise istenmeyen durumlar meydana gelerek işle bütünleşme tükenmişliğe neden olabilmektedir (Kavgacı, 2014: 32).

### 2.3. İş Tatmini

Çalışmanın bu bölümünde iş tatmini kavramı ve önemi, iş tatmini ile ilişkili kavramlar, iş tatminini etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ele alınmıştır.

#### 2.3.1. İş Tatmini Kavramı ve Önemi

İş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar, 1900’lü yılların başlarına dayanmaktadır. Günümüze değin bu konuda birçok bilimsel inceleme yürütülmüştür. İş tatmini, ilk kez Hoppock (1935) tarafından, bir kimseyi “Ben işimden genel anlamda memnunum” demeye sevk eden psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların kombinasyonu biçiminde tanımlanmıştır. Takip eden dönemlerde iş tatmini kavramı hakkında pek çok araştırma yapılmış ve farklı tanımlar geliştirilmiştir. İş tatmini kavramının diğer bazı tanımları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.4. İş tatmini kavramının tanımları

| İş tatmini tanımı                                                                                                                                                   | Yazar                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Çalışma ortamının sağlamış olduğu ödüller ile bireyin bu ödüllere ilişkin seçimleri arasındaki uyumun bir işlevidir.                                                | Vroom (1964),            |
| Çalışanın işiyle ilgili olarak sahip olduğu pozitif ya da hoş duygudur.                                                                                             | Locke (1969)             |
| İşe karşı duyulan mutluluktur.                                                                                                                                      | Hackman ve Oldham (1976) |
| Çalışanın işine yönelik fayda-maliyet karşılaştırmasının bir sonucudur.                                                                                             | Luthans (1994)           |
| İş tatminini çalışanların meslekleri ve mesleklerinin değişik yönleri ile ilgili hisleridir.                                                                        | Spector (1997)           |
| İşgörenin işine karşı duyduğu memnuniyet veya memnuniyetsizlik durumudur.                                                                                           | Davis (2004)             |
| İşten elde edilen finansal çıkarlar ile çalışanın birlikte çalışmaktan keyif aldığı çalışma arkadaşları ve çıktı meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk halidir. | Bingöl(2001)             |

**Kaynak:** Tablo literatür derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Görüldüğü üzere iş tatmini ile ilgili tanımlar farklılık göstermekle beraber, iş tatmininin işe yönelik duygusal bir reaksiyon olduğu görüşü öne çıkmaktadır.

Dolayısıyla bireylerin işlerinden duydukları pozitif duygular iş tatminine, negatif duygular ise iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır.

Bireylerin arzularının karşılanması ile meydana gelen mutluluk derecesine veya yeterli doygunluğa ulaşmaya tatmin denir (Demirdağ ve Gündüz, 2021: 102). Kişinin işini değerlendirmesi veya işinde tecrübe edinmesi ile birlikte işine karşı oluşan pozitif duygusal durumu ise “iş tatmini” olarak ifade edilmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020: 26). Bulduğumuz çağda meydana gelen hızlı değişimler ve gelişimler neticesinde, çalışanların bulundukları kuruma katkıları kadar kurumdan beklentileri de mühim hale gelmektedir. Kurumun, çalışanlarının beklentilerini karşılaması sonucunda ise; çalışanın yaşayacağı doyum, çalışmaya daha hevesli olarak verimli ve etkili performans göstermesine yardımcı olmaktadır. Bu sebeple iş tatmini, üzerinde en çok araştırma yapılan kavramlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır (Pekdemir vd., 2006: 5).

Fred Luthans’a (2011: 141) göre iş tatmininin üç önemli boyutu vardır:

- ❖ İş tatmini, iş haline yönelik duygusal bir reaksiyondur. Somut bir unsur olmadığından dolayı yalnızca hissedilmektedir.
- ❖ İş tatmini yapılan iş ile beraber gerçekleşen çıktıların kişinin isteklerini ne derece karşıladığına göre belirlenmektedir. Örnek vermek gerekirse, işgören aldığı ücreti iş arkadaşlarının ücreti ile karşılaştırdığında daha az olduğunu saptarsa hem işine hem de iş arkadaşlarına yönelik negatif bir tavır sergileyecektir.
- ❖ İş tatmini birbiri ile bağlantılı birtakım tutumları temsil etmektedir. İşin kendisi, terfi olanakları, iş arkadaşları ve alınan maaş gibi hususlar buna örnek olarak verilebilir (Gökçe, 2021: 34).

Çalışan bireyler açısından iş tatmini önemli bir unsurdur. Yaptığı işten doyum sağlamış bir birey bedensel ve zihinsel yönden daha sağlıklıdır. Bedensel yönden sağlıklı olan çalışanlar daha az devamsızlık yapmaktadır (Özkalp, 2013: 80). İş tatmini çalışanın olumlu düşünce ve duygulara sahip olmasına, özgüvenli hissetmesine yardımcı olduğu kadar, arkadaşlarına ve ailesine karşı tutumlarını da etkilemektedir (Karataş, 2020: 58).

İş yerinde çalışanın iş tatmininin sağlanması, kurum idarecilerin en mühim rollerindendir. İş tatminsizliği etkileri yalnızca çalışanın işinden uzaklaşmasına neden olmamakla birlikte, iş aksatmaya, performansın düşmesine, işten ayrılmalara, usulsüz işlemlere, dikkat eksikliğine böylece hata yapma ihtimalinin yükselmesine de sebebiyet verebilmektedir (Bölükbaşı ve Yıldız, 2009: 348). Bununla beraber işgörenlerin yaptıkları işe ya da kuruluşa yönelik tatminlerinin düşük olması işe yabancılaşmalarına neden olmaktadır (Erdoğan, 1996: 229).

Kurum açısından da iş tatmini önemli bir yere sahiptir. Bir organizasyonun çalışma sisteminin sekteye uğradığının en önemli belirtilerinden birisi çalışanların iş tatminsizliği yaşamasıdır. İş tatminsizliğinin artması kurumlarda personel devir hızının artmasına, kuruluşun büyüme hızının azalmasına, ürün ve hizmet kalitesinde düşüşler olmasına, müşteri memnuniyetsizliğinin artmasına, rekabet gücünün azalmasına, işyeri huzurunun azalmasına vb. kurumun aleyhine olan birçok durumun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışanların organizasyona karşı duydukları iş tatmin seviyeleri, kuruma olan bağlılık durumlarının artmasına yardımcı olmaktadır. Bu noktadan hareketle iş tatmini, çalışanların örgüte ve işlerine karşı güven duymaları açısından önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Karakulle, 2020: 73).

Kuruluşların belirlemiş oldukları misyona ulaşması, işgörenlerin iş tatmininin sağlanması, çalışanların yaşam kalitesinin yükselmesi ile birlikte mümkündür. İş hayatının kalitesinin artırılması; çalışma şartlarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi

ve iyileştirilmesi, çalışanların finansal, psikolojik, ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi ve iş yaşamında meydana gelebilecek problemlerin en aza indirilmesi yani iş tatmininin sağlanması ile mümkündür (Güven vd., 2005: 129).

### 2.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmininin meydana gelmesinde işyerinin çalışanlarına sağlamış olduğu kurumsal imkanlar bir noktada etkili olmaktadır. Bu kurumsal imkanlar genellikle, işin gereklilikleri ve çalışma ortamı ile bağlantılıdır. Lakin, her bireyin sahip olduğu kişisel özellikler birbirinden farklı olduğundan dolayı işgörenlere örgütsel imkanların sunulması iş tatmininin gelişmesinin garantisini vermemektedir. Böylelikle çalışanların kuruluşa yönelik şartlardan nasıl etkileneceği ve ne şekilde bir tutum geliştireceği büyük oranda bireysel etmenlere bağlıdır. Bu sebeple iş tatmini veya tatminsizliğine sebebiyet veren faktörlerin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda ele alınabilecek faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında toplanabilir (Akşit Aşık, 2010: 38).

#### 2.3.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel veya kişisel faktörler, bireylerin farklı düzeylerde tatmin elde etmelerini sağlayan etkenlerdir. Bunlar yaş, cinsiyet, eğitim, hizmet süresi, medeni durum, değerler, kişilik ve meslek seçimi, statü, sosyokültürel çevre ve benzeri etkenlerdir.

##### 2.3.2.1.1. Yaş

İş tatmini ile ilişkisi en fazla olan unsurlardan birisi “yaş” değişkenidir. Araştırmalarda tespit edilen sonuçlar genelde üç görüş altında toplanmaktadır. Birinci görüşe göre, iş tatmini ile yaş arasında U şeklinde bir eğriye benzeyen bir ilişki söz konusu olup çalışanın erken yaşta “yüksek”, orta yaşlarda “düşük” ve ileri yaşlarda ise tekrar “yüksek” bir iş tatmini geliştirmekte olduğu ifade edilmektedir (Yılmaz, 2013: 22). İkinci görüşe göre, bireyin iş tatmini seviyesi yaşı ilerledikçe artış göstermektedir. Üçüncü görüş ise, ters “U” şekli ilişkisidir. Bu görüşe göre iş tatmini belirli bir yaşa kadar doğrusal artış göstermekte ve bir noktadan sonra düşüşe geçmektedir. Görülen bu farklı sonuçlara rağmen, iş tatmini çalışmalarında yaş faktörünün en yaygın kullanılan faktörlerden birisi olduğu ifade edilebilir (Sığı ve Basım, 2006: 134).

##### 2.3.2.1.2. Cinsiyet

Araştırmalarda, cinsiyetin iş tatmininde bir etken olduğu vurgulansa da cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkide hangi cinsin daha fazla tatmin sağladığı konusunda ortak sonuçlar olmadığı görülmektedir (Darıcan, 2019: 58). Bu farklılıkların sebebi bireyin mesleği, terfi imkanları ya da toplumsal statü ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. Günümüz dünyasında erkek ve kadının toplumsal hayattaki rollerinde ortaya çıkan farklılıklar ve istekler çalışanların tatmin düzeylerinde değişimler meydana getirebilir (Karakulle, 2020:75).

##### 2.3.2.1.3. Eğitim

Eğitim düzeyi, iş tatmini ile ilişkilendirilen diğer bir faktördür. Genel olarak araştırma sonuçlarına bakıldığında, eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin iş tatminlerinin,

eğitim düzeyi daha düşük bireylere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bireyler eğitim düzeyi ve tecrübelerine uygun pozisyonlarda istihdam edemediklerinde ise mutsuz olmakta ve iş tatmini azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yetkinliklerden daha fazla isteklerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek seviyede stres ve endişe gibi olumsuz hislerin oluşması iş tatmininin azalmasına yol açabilmektedir (Akşit Aşık, 2010: 40).

#### **2.3.2.1.4.Hizmet Süresi**

İş tatmini ile hizmet süresi arasındaki ilişki, zaman içerisinde çalışanın emeği ve çabası karşılığında kurumun sunduğu imkanlarla açıklanmaktadır (Sıgı ve Basım, 2006: 135). Yürütülen çalışmalarda iş tatmini ile hizmet süresi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Çalışanların hizmet süresinin uzunluğu yaşla yakından ilişkilidir. Yaşı ilerledikçe aynı kurumda çalışmayı sürdüren bireylerde iş tecrübesi ve tatmini artmaktadır (Okpara, 2006: 52). Genellikle hizmet yılları arttıkça kurum, çalışanın beklentilerini daha çok karşılayacağından, örgüte sadakatin ve iş tatmini seviyesinin de yükseleceği belirtilmektedir. Senelerce aynı işte ve kurumda yer alan personel zamanla, işini adeta hayatının ayrılmaz bir bölümü olarak düşünmeye başlamakta olup git gide kurumla ve işi ile bütünleşmektedir.

#### **2.3.2.1.5. Medeni Durum**

Evli kişilerin, bekâr çalışanlara kıyasla işten ayrılma eğilimlerinin daha az olduğu görülmektedir. Araştırmalar bunun altında yatan sebebin, bireyin eşinin çalışma koşulları, aile ve finansal etmenler olduğu ileri sürülmüştür. Medeni durum ile paralel olarak artan sorumluluk düzeyindeki değişiklik iş tatminini etkilediği tespit edilmiştir. Bekâr bireyin iş yaşamında arzularının karşılanmadığı durumlarda iş tatmininin azaldığı ve işten çıkma oranının arttığı görülmüştür (Pür, 2019: 30).

#### **2.3.2.1.6. Değerler**

Bireylerin seçimlerini temsil eden değerler, çalışanların durumlar karşısında nesneleri, çalışma arkadaşlarını ve işi olumlu ya da olumsuz olarak algılamasında inançlar bütünü ve hayat tarzları arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir kılavuz özelliğindedir. (Naktiyok, 2002:165). Organizasyonlar personellerin değerlerini işletme değerleri ile bağdaştırıp çalışan davranışlarını şekillendirir. Çoğu araştırmada, bireyin işindeki unvanının, değer yargıları olan bağını ve iş tatminini etkilediği yönünde ortak sonuçlar ortaya çıkarılmıştır (Yakut, 2020: 62).

#### **2.3.2.1.7. Kişilik ve Meslek Seçimi**

Kişilik özellikleri, bireyler arasında farklılıklar oluşturmasının sonucu olarak iş tatmini düzeylerini de farklı bir biçimde etkilemektedir. Literatürde kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirtilmektedir. Bireyin iyimser veya karamsar, pasif veya aktif olması hayata bakış açısını etkilemekte, böylece, kişilik özellikleri iş hayatına da yansımaktadır (Keser, 2006: 119-120).

Kişilik özelliklerinin işe uygunluğu da iş tatminini etkileyen bir başka unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik özellikleri dikkate alınarak uygun mesleklerin seçilmesi tatmin düzeyini yükselteceği söz konusu olmaktadır. Sosyal yönü güçlü

olmayan kişilik yapısına sahip olan bir bireyin masa başında ve insanlarla fazla etkileşim içerisinde olmasını gerektirmeyen işler yapması kişinin işine karşı olumlu hisler barındırmasına ve bu işten elde ettiği tatmin seviyesinin artmasına katkıda bulunacaktır. Dışa dönük, enerjik ve insanlarla bir arada bulunup iletişim kurmayı seven vb. özelliklere sahip bireyler ise masa başı monoton bir işte mutsuz olacak ve iş tatminleri azaltacaktır (Özüpek, 2019: 57).

### **2.3.2.1.8. Statü**

Kurumlarda belirli bir kariyer basamağına ulaşmış çalışanların sahip oldukları statü ve unvanları önemli bir motivasyon aracı olup statülerindeki yükselme onlara birtakım imtiyazlar sağlamaktadır. Ücretlerindeki artış miktarı, sahip oldukları sosyal ve yan haklar, yetki ve sorumluluklarının artması gibi değişiklikler bireylerin iş tatminlerini arttırıcı niteliktedir. Bu açıdan genel olarak işgörenlerin sahip oldukları statüleri ile iş tatminleri arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur (Soydan, 2011:14). Kısacası kurumda üst kademede çalışan bireyin sahip olduğu iş tatmin düzeyi daha yüksekken örgütün alt kademelerine doğru gidildikçe sahip olunan statü ve onun kazandırmış olduğu haklar daha az olduğundan dolayı iş tatmin seviyesi üst kademede yer alan çalışanlara göre daha azdır (Karakulle, 2020:76).

### **2.3.2.2. Örgütsel Faktörler**

#### **2.3.2.2.1. İşin Kendisi**

Çalışanlar yeteneklerini işinde kullanabilme veren, çok yönlü ve birtakım özellikler gerektiren işleri yaptıkça ve yetkinlikleri konusunda geri bildirimleri aldıklarında işlerinden tatmin olurlar. Ayrıca bir işin olma sürekli ya da geçici olması ve kendi kendine karar verebilme, inisiyatif kullanma yetkisine sahip olma, denetim gibi unsurlar iş tatminini etkilemektedir (Evkaya, 2019: 54). İşin monoton olmaması, işgöreni çalışmaya teşvik etmesi ve kişiye öğrenme fırsatları vermesi çalışanların iş tatminini arttırmada yardımcı olur (Darıcan, 2019: 69).

#### **2.3.2.2.2. Ücret**

İş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda, tatmini etkileyen temel unsulardan birisinin ücret konusu olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bireyin işine yönelik tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve gereksinimlerini karşılama düzeyi belirleyici rol oynamaktadır. Ücretin çalışanın beklentisi doğrultusunda olması, çalışanın gelecek kaygılarını azaltmaya yardımcı olmaktadır. Bundan dolayı ücret artışı, genellikle iş tatminini etkilemektedir.(Köroğlu, 2011: 58). İşgören, aldığı ücret ile yaptığı işin orantılı olduğunu düşünüyorsa tatmin duygusu da buna bağlı olarak yüksek olmaktadır. Ücret hususunda bir diğer mühim bir konu da ücret adaletinin ve hakkaniyetinin sağlanmasıdır. Çalışanlar aldıkları ücretleri aynı veya benzer işleri yapan diğer çalışanların ücretleriyle kıyaslamaktadırlar. Bu karşılaştırma neticesinin olumlu olması iş tatminini de olumlu yönde etkileyecektir. Ücretin iş tatmini sağlaması ve dolayısıyla iş başarısını ve verimliliğini yükseltmesi amacı ile kişinin iş performansına, beklentisine, ve piyasa ücret sistemine tabii olarak adil bir şekilde belirlenmesi ve uygulanması gerekmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:5).

### 2.3.2.2.3. İş Arkadaşları

Günlük yaşantısının büyük bir kısmını işyerinde geçiren bireyler, çalışırken haz duydukları ve destekleyici çalışma arkadaşlarına sahip olması ve birbiriyle sağlıklı iletişim kurulabilen, uyumlu bir grupta yer alması iş tatmininin oluşmasını sağlamaktadır. Aksi halde samimi ve iyi ilişkilerin kurulamaması iş tatminsizliğine neden olmaktadır. (Yılmaz, 2013: 20) İşgörenler arasındaki bu işbirlikçi sinerji ve takım çalışması gerektiren işlerde grup içindeki bireyin grupla olan sağlıklı ilişkisi ve dayanışma içerisinde olunması iş tatminini arttırmada etkilidir (Ergül, 2015: 32).

### 2.3.2.2.4. Çalışma Koşulları

Kurum tarafından çalışma koşullarında asgari ihtiyaç ve beklentilerin karşılanması çalışanların motivasyonu ve doyumu için fazlasıyla önemlidir. Çalışılan ortamdaki koşulların birey için uygun olması, çalışanların görevlerini yerine getirirken tehlikeli durumlarla karşı karşıya kalmaması ve fiziksel veya zihinsel yönden rahat bir iş ortamının varlığı iş tatminini arttırıcı etkisi olan unsurlardandır. İşin tehlikeli ve zorluk seviyesiyle tatmin arasında doğrusal bir orantı olduğu söylenebilir. Fiziksel etmenler dışında zihinsel zorluklarda (stres, baskı, endişe) iş tatminini etkileyen faktörler olduğu ifade edilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57). Bunun yanında, çalışma saatleri çalışma koşullarının bir diğer önemli unsurudur. Esnek çalışma saatleri sunan kurumlar, işgörenlerin işten ayrılma eğilimlerinin azaltılmasında önemli bir avantaj kazanmış olurlar (Cingi, 2015: 37). Ayıca iş yükünün bireyin kaldıracabileceğinden daha ağır iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Fiziksel ve ruhsal yorgunluğa neden olan aşırı iş yükü bireyin iş tatmini düzeyini düşürmektedir (Yousef, 1998:185).

### 2.3.2.2.5. Takdir Edilme ve Ödüllendirme

Yapılan çalışmalar, çalışanların önem verdiği durumlardan birinin de takdir edilme duygusu olduğu belirtilmektedir. Takdir edilmek çalışanı başarıya ve hedefe ulaştırmada yardımcı olan hususların başında gelmektedir. Doğru yerde ve zamanda methedilen, performansından ötürü takdir gören bir çalışanın iş tatmini bu durumdan etkilenecektir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 5). Bununla birlikte çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. İşyerinin oluşturduğu makul bir başarı ve performans değerlendirme sistemi sonucu başarılı bireylerin ödüllendirilmesi tatminini arttıracaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 58).

### 2.3.2.2.6. Terfi İmkânı

Personel görevlerini layığıyla yerine getirerek bulundukları örgütte bir üst kademeye terfi etme isteği barındırırlar. Çalışanlar başarılarının taçlandırıldığını, terfi alarak görmek istemesi, iş tatminini sağlayan önemli unsurlardan biridir. Terfi eden bireyin hem gelirinde bir artış meydana gelir hem de toplum içerisinde daha yüksek bir itibar elde etmiş olur (Karadal, 1999:83). Terfi kadrolarının dolu olması ve çalışanların terfi yollarının açık olmadığı düşüncesi çalışanın şevkini kırarak tatminsizliğe yol açar.

### 2.3.2.2.7. Yönetim Tarzı

Bu unsur bireylerin yöneticileriyle olan ilişkilerini yansıtmaktadır. Yönetici ve yönetim tarzı, çalışanların işten tatminini etkileyen önemli bir faktördür. Kuruluşlarda verimliliğin ve performansın yükseltilmesinde, çalışanların alınan kararlara ve yönetim süreçlerine katılmaları ile motive edilmeleri mühim bir rol oynamaktadır. Yönetim kararlarında yer alma fırsatı verildiğinde bireyler, yönetimin personellerinin görüşlerine değer verdiğini düşünerek gerçek bir tatmin elde edebilirler (Kuzulugil, 2012:131). İş aşamalarında işgörenlerin fikirlerini almayan, onların sorunlarını görmezden gelen ve iş bilgisi ve yetkinlik seviyesi düşük olan idareciler çalışmada tatminsizliğe neden olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4). Sonuç olarak bireyler yöneticilerini destekleyici ve teşvik edici olarak algıarlarsa, özdeğerlerinin farkına varırlar, doyum sağlarlar, ve bu desteği örgüte fayda sağlamak adına uygun davranışlarla karşılık verme mecburiyeti hissederler. Dolayısıyla, yöneticilerden beklenen kurumun sürdürülebilirliğini gerçekleştirmekle birlikte, yönetimin çalışan ilişkilerine destek vermesi ve katkıda bulunarak çalışanların iş tatminine ulaşmasını sağlamaktır (Darıcan, 2019: 77).

### 2.3.2.2.8. İş Güvencesi

İş güvencesi, çalışanın işinden elde ettiği gelirden, kıdem derecesinde ve emeklilik haklarında hiçbir eksiklik olmadan aynı kuruluşta kalma durumunu ifade etmektedir. İşgörenlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için belirli miktarlarda ücret alması noktasında iş güvencesi kavramı öne çıkmaktadır. İş kazası nedeniyle bedensel yetersizlikler ya da yaşa dayalı iş göremezlik durumları, iş yerinin kapanması gibi unsurlar iş tatmininin önünde bir bariyerdir. Çalışanlar bu tarz iş göremezlik durumlarında kurumunun kendisini desteklemesini ve gerekli yardımların yapılmasını beklemektedirler. Örgütte bu konulara ilişkin güven duygusunun gelişmesi ile, çalışanın iş tatmin düzeyi yükselecektir (Özüpek, 2019: 55).

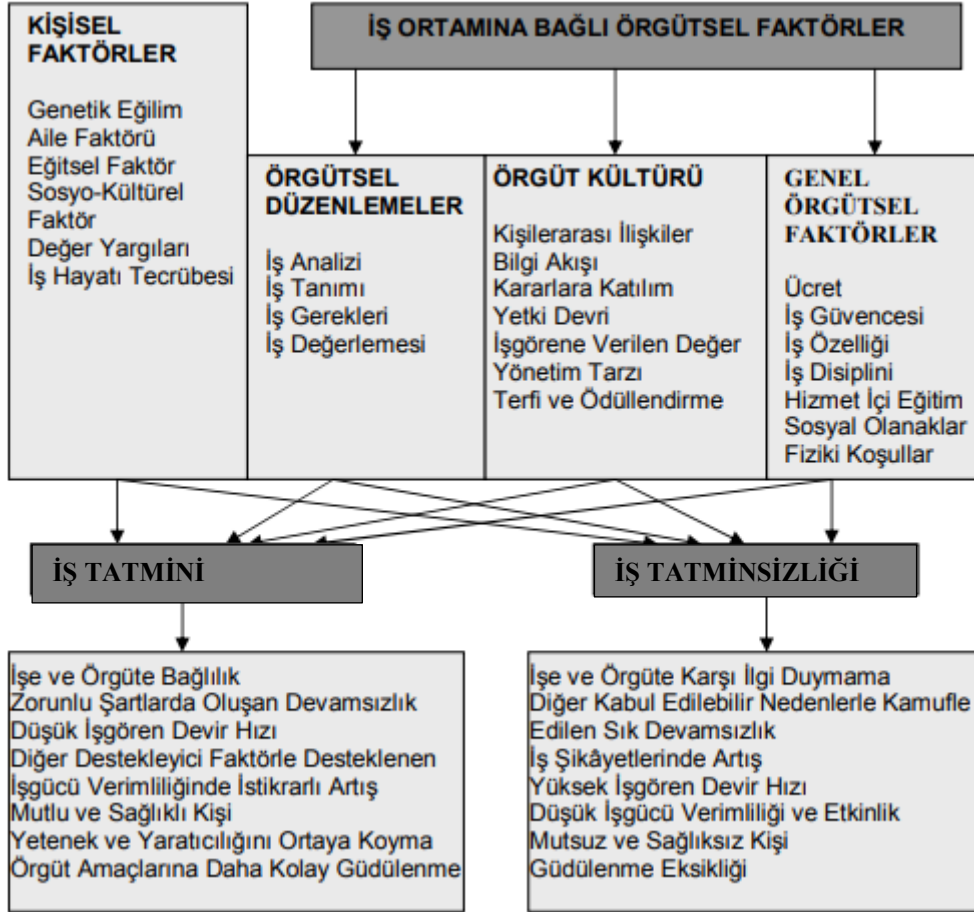
### 2.3.4. İş Tatmininin Sonuçları

Kişilerin çalışma hayatına ilişkin tutum ve duygularının bir yansıması olan iş tatmini, yaşam tatminin sağlanmasında etkili olduğu gibi çalışanın fizyolojik ve psikolojik iyi oluşunda hayati öneme sahiptir. Ayrıca örgütsel hedeflere ulaşılması için çalışan tatmininin sağlanması en gerekli unsurlardan biridir (Karaalioğlu, 2019: 71).

Çalışanlarının iş tatmini sağlamasını önemseyen kurumlar, küresel boyutta başarılı olan kurumların arasında yerini almakta kurum işgücü devir oranının düşmesine imkân sağlayarak çalışanlarının kurumsal aidiyet, örgütsel vatandaşlık, verimlilik, sahiplenme duyguları üzerinde pozitif bir etki oluşturmaktadır (Folger ve Konovsky, 1989: 116).

İş tatmini sağlamış olan çalışanların moral ve özgüvenlerin yüksek düzeyde olmasının, önemli ve temel olan gereksinimlerinin kurum tarafından karşılanmasının, çalışanların çalışma performansında ve verimliliklerinde önemli ölçüde artış sağlayacağı ifade edilmektedir. Ayrıca iş tatmini yüksek olan çalışan gerginlik, stres, endişe ve kaygı düzeylerinin azalmasına bağlı olarak daha az hastalık izni kullandıkları ve devamsızlık yapma hallerinin zorunlu durumlar haricinde oldukça az olduğu ve işlerinden ayrılma niyetlerinin azaldığı saptanmıştır (Aşık, 2010: 44).

Örgütsel bakımdan iş tatmininin kuruma sağladığı yararlarından bir tanesi de örgütte birlik ve beraberlik oluşturularak takım ruhunun ortaya çıkarılmasıdır. Çalışan örgüt bütünlüğü, bireyler arasındaki iletişim ve etkileşimin arttığı, karşılıklı şekilde sosyal bütünlük ve dayanışmanın arttığı, işlerden kaytarmanın azaldığı ve üretim hizmet seviyesinin üst düzeye çıktığı bir ortam oluşturmaktan dolayı oldukça önemli bir unsurdur (Karakulle, 2020:81).



Şekil 2.3. İş Tatmini ve Tatminsizliğine Neden Olan Faktörler ve Sonuçları (Akıncı, Z.,(2002:6).

### 2.3.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İşine yönelik pozitif tutum geliştiren çalışanlar, bu pozitif tutumu iş yaşamı dışına da yansıtmaktadır. Aynı doğrultuda işlerinde tatmin olmayan çalışanların, geliştirilen tatminsizliğin etkileri özel yaşamında da görülmektedir. İşe ilişkin oluşan tatminsizlik, çalışanların mesleğinden hoşnut duymasını belirten iş tatminin zıt anlamıdır (Çolak, 2009: 27). İş tatminsizliğinin örgüt ve çalışanlar açısından birtakım mühim sonuçlarının olduğu bilinmektedir. Yapılan araştırmalara göre kişilerde oluşan iş tatminsizliğinin işe devamsızlık, iş gücü devri, stres, fiziksel ve zihinsel sağlık sorunları tükenmişlik işe karşı yabancılaşma, azalan performans ve işten ayrılma gibi çıktılara yol açtığı görülmüştür. Aşağıda söz edilen sonuçların bazılarını kısaca yer verilmiştir.

**Devamsızlık:** İş tatminsizliği yaşayan çalışanların verdikleri dış tepkilerin başında devamsızlık gelmektedir. Devamsızlık, İş tatmini ve devamsızlık arasındaki ilişkiyi incelemek için Çekilme Teorisi (Withdrawall Theory) geliştirilmiştir. Çekilme

Teorisi'ne göre, çalışan bireylerin iş tatmininde düşme olursa kişi işine dikkatini vermede zorluk yaşar. İşine odaklanamayan bireylerin devamsızlık yapma eğiliminde bulunabileceği ifade edilmektedir (H. Özkan, 2018: 60). İşe devamsızlık işe geç gelme veya işten kaytarma olarak nitelendirilmektedir. Çalışan işinde memnuniyetsizlik hissetmeye başladığında, etrafındaki iş fırsatları ve diğer pozisyonlara yönelik mantıksal değerlendirmelere başlamaktadır. Böylece işe devamsızlık bireyin mantıksal değerlendirme sürecinin ilk aşamasını ifade etmektedir (Köroğlu, 2011:90).

**İşgören Devir Hızı:** İşgören devir oranı iş tatminsizliğinin örgütsel açıdan en önemli çıktılardan biridir. İşgören devir oranı, bir kurumda belirli bir zaman aralığında kurumda işe başlayanlar ile işten ayrılan çalışan arasındaki orandır. İş tatminsizliği beraberinde organizasyonlarda yüksek işgören devir hızını getirmektedir. İş tatminsizliği çalışanların işlerinden uzaklaşmasına, kalitenin düşmesine, üretkenliğin düşmesine, disiplin sorunlarının meydana gelmesine, hataların artmasına kısacası kurumun amaçlarını ve başarısını olumsuz yönde etkileyerek hiçbir kuruluşun olmasını istemediği işgören devir hızının yükselmesine sebebiyet vermektedir (Baş ve Ardıç, 2002:72).

**Yabancılaşma:** Örgüt içinde özdeşleşmenin aksine çalışanın kurumdan uzaklaşması olup işine yabancılaşmış birey, işini sürdürse dahi, kendisini ruhen ve bedenen bütünüyle işine veremez, kurumun bir üyesi olarak kabul etmez. İş tatminsizliğinin bir sonucu olarak meydana gelen yabancılaşma; stres ve sinirsel rahatsızlıklara, çeşitli psikososyal problemlere, yüksek oranda işten ayrılmaya, toplum ve endüstri içinde birtakım huzursuzluklara, işe yönelik kaytarmalara, greve ve tüm bunlara ek olarak verimliliğin azalmasına yol açmaktadır. Yapılan birçok araştırmada, iş tatminsizliği ile yabancılaşma arasında yüksek bir ilişki olduğu saptanmıştır (Aksan, 2010: 48; Bahadın, 2013:157).

**İşten Ayrılma:** Çalışanın kendi iradesi ile işinden uzaklaşması, işini sonlandırması ya da işinden vazgeçmesi anlamlarına gelmektedir. Araştırmalarda işten ayrılmaya ilişkin çeşitli nedenlerin varlığı ortaya çıkarılmış olup bu nedenlerin başında farklı iş imkanlarının varlığı, dış faktörler, yöneticilerden veya çalışanlardan kaynaklanan memnuniyetsizlik verilebilir. Çalışanlar kurumda iş tatminsizliğini yaşamaları durumunda işten ayrılma niyetine girerek bu eylemini gerçekleştirmektedirler. Bu bağlamda iş tatmini ile işten ayrılma eylemi arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir (Yücel ve Demirel, 2013:164).

**Stres ve Sağlık Sorunları:** İş tatminsizliği bireyin üyesi olduğu kurumda mutlu olmaması, kendini iyi hissetmemesi ve negatif tutumlara sahip olmasıyla ifade edilmektedir. Bu durum öncelikli olarak motivasyonu ve verimliliği düşürmekte olup bireylerin sağlığını da tehdit edebilmektedir. Bireylerin işlerinde ortaya çıkan iş tatminsizliği süreklilik gösterdiğinde kişilerde yoğun bir stresin meydana gelmesi kaçınılmazdır. Oluşan bu yoğun stres sonucunda çalışan bireylerin bedenlerinde bir takım fiziksel reaksiyonlar gerçekleşecektir.

Çalışanların hem zihin hem de beden sağlığını negatif olarak etkileyen iş tatminsizliği ve stres, organik ve biyolojik bir nedeni bulunmayan, yüksek ve düşük tansiyon, mide hastalıkları, terleme, yorgunluk, iştah kaybı, nefes alma sorunları, kalp rahatsızlıkları, baş ağrısı gibi birçok hastalıklara sebebiyet verebilmekte, yaşam kalitesini ve uzunluğunu etkileyebilmektedir (Eren, 2004:239).

İş tatminsizliği sonucunda kurumdan ayrılamayan çalışanlar, yakınmayı tercih etmekte olup işyerinde yüksek sesle işten ayrılacaklarını dile getirmekte ve bu durumdan rahatsızlık duymamaktadırlar. İş tatminsizliği yaşayan çalışanlar kendini tam anlamıyla işine verememekte ve dikkat eksikliği yaşamaktadır. Bu bağlamda işine

yeterince kendini veremeyen çalışan iş kazalarına sebebiyet verebilmektedir (Söyük, 2018:438).

### 2.3.6. Sağlık Hizmetlerinde İş Tatmini

Her işin kendine özgü bir çalışma şekli, gereklilikleri, çalışma koşulları olduğuna göre her iş alanında tatmin ve tatminsizliğe neden olan unsurlarda farklılaşma olabilmektedir. Hastaneler, halk tarafından talep edilen sağlık hizmetlerini yerine getirmek için farklı meslek mensuplarını birleştiren emek-yoğun teknolojiye sahip ve verilen hizmetin doğrudan insan hayatına yönelik olduğu için oldukça önemli bir çalışma alanıdır. Bilhassa bu yapıları dolayısıyla, belirlenen amaca ulaşmada hastanelerin başarısı personeline bağlıdır. En ufak bir hatanın dahi telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilmesi nedeniyle bu sektörde çalışanların yaşadığı tatmin ve tatminsizlik yalnızca bireysel yönden değil, aynı zamanda toplumsal yönden de kritik bir değere sahiptir (Adıgüzel ve Keklik, 2005: 1; Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005;379).

Hastanelerdeki vardiyalı ve nöbetli çalışma ortamı, uzun mesai saatleri, maddi yetersizlikler, çalışan sayısındaki yetersizlik, çalışma koşullarının beklentileri karşılamaması hem işgörenin sağlığını hem de iş yaşam dengesini etkilemektedir. Sağlık çalışanların bitkin ve yorgun olması sunulan hizmetin kalitesini düşürmekte ve hasta memnuniyeti azalmaktadır (Okan ve Özbek, 2016:206 ).

Kendi yaşamlarını sağlık çalışanlarına teslim eden hastalar tercih ettikleri sağlık kurumuna ve personellerine güven duyarak tedavi yoluna gitmektedirler. Bu güveni sarsan en ufak bir durum ise hastaların yeniden aynı kurumu tercih etmemesiyle yani, işletmenin müşterisini yitirmesiyle sonuçlanmaktadır. Hastaların yüksek seviyede kaliteli ve etkin bir sağlık hizmeti alabilmesi ve hizmetten hoşnut duyması için sağlık çalışanların da işlerinden ve işyerlerinden tatmin olmuş olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla sağlık kuruluşlarının iç müşterisi olan çalışanlarının iş tatminini sağlayabilmeleri ve hastane amaçları doğrultusunda motive edilebilmeleri amacıyla uygun çalışma koşullarını sağlaması, adil kurum politikası benimsemesi, yeterli teknik donanım ve altyapıyı kurması vb. gerekmektedir (Kuzulugil, 2012: 131).

### 3. KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

#### 3.1. İş Değerleri ile İlgili Araştırmalar

Akademik yazında iş değerleri ile ilgili çalışmaların temelinde iş değerlerinin ölçülmesi, boyutlarının ve çeşitli değişkenlerle ilişkisinin araştırılması bulunmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde iş değerleri ile kuşak farklılıkları (Oltulu, 2019; Ergin, 2019 ; Taşova,2019; Usta, 2014 ; Şenturan vd., 2016; Özer vd., 2013; Fernandes vd. 2012) , iş tatmini (Knoop, 1994; Burd, 2003; Ravari vd., 2013; Caricati vd., 2014; Uyan, 2002), kişisel özellikler (Merdan, 2013; Karayol, 2016; Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Uysal, 2015; Demirtaş, 2011; Kaleli, 2019; Furnham vd., 2005; Çelik,2018) yaşam değerleri (Lyons, 2003; Akgöz ve Türkay, 2016) örgütsel bağlılık (Baysal ve İnceoğlu, 2016; Bağrıyanık, 2016; Feather ve Rauter, 2004; Froese ve Xiao, 2011; Siu, 2003; Galifanova, 2019; Özkan,2010) örgüt kültürü (Ç. Özkan, 2010; Karataş, 2009; Ergül, 2009) iş etiği (Bozkurt ve Doğan, 2013) işten ayrılma niyeti( İnce ve Gök, 2018; Eşitti,2018) gibi değişkenler ile birlikte araştırıldığı karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmaların bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

Saito vd., (2018)'nin Japonya'da 257 farklı hastanede görev alan 3279 hemşire ile yürüttükleri çalışmada iş değerlerinden parasal ödülü çok önemli olarak gören hemşirelerin, bu dışsal değer kuruluşun değerleriyle uyummadığında duygusal olarak daha fazla tükenmişlik gösterdiğini tespit etmişlerdir. Ayrıca incelemede bireysel içsel ve özgecil iş değerleri ile tükenmişlik arasında negatif yönlü işle bütünleşme arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Ravari vd. (2013) 'nin çalışmasında İran'ın Tahran kentinde kamu hastanelerinde çalışan 30 katılımcı ile hemşirelik mesleğinde iş değerlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Yapılan inceleme sonucunda hemşirelerin iş değerlerinin kişinin işinden memnuniyetsizliği azaltmada rolünün olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu çalışmada çalışmaya katılan hemşireler, hemşirelik mesleğini, manevi zevk ve tatmin kazanabilecekleri ilahi bir meslek ve araç olarak gördüklerini belirtmişlerdir.

Ho vd., (2012)' nin araştırmasında Tayvan'dan 1047 hemşireden oluşan bir örneklemde iş değerleri, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş değerleri ile işe bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte işe bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Hegney, Plank ve Parker (2006) tarafından yürütülen çalışmanın örneklemi 1477 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna bakıldığında, içsel ve dışsal iş değerlerinin iş tatmini ve dolayısıyla işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir.

Chen vd., (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Tayvan'daki hemşireler (N=1246) üzerinde iş değerlerinin ve kişilik özelliklerinin işte kalma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan analizler neticesinde yaş, iş değerleri, kişilik özelliklerinin işte kalma niyetini artırmada etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Eşitti (2018) konaklama işletmesinin çalışanları ile yürüttüğü çalışmada katılımcılar iş değerleri ölçeğinde yer alan ifadeleri 'önemli' bulmuş ve iş tatmini ölçeğini 'olumlu' yönde yanıtlamışlardır. Ayrıca çalışmada iş değerleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile-iş çatışmasının aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Yang (2013) çalışmasında turizm sektöründe çalışanların iş değerleri, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu çalışmanın neticesinde işgörenlerin daha fazla iş değerleri algı düzeyi göstermesi ile iş tatmininin arttığını tespit edilmiştir.

Ali ve Panatik (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya Malezya’da özel ve kamu üniversitelerinde görev alan 100 akademisyenin katkısı bulunmaktadır. Bu çalışmanın neticesinde katılımcıların benimsemiş oldukları iş değerlerinin iş tatmini düzeyleri üzerinde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Aydemir, Dinç ve Çağlar (2016) çalışmasında “Gelenekçi”, “Bebek Patlaması”, “X Kuşağı” ve “Y Kuşağı” olan kuşakların iş-yaşam dengesi ve iş değerlerinde farklılık olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Bu çalışma farklı şirketlerden 842 çalışan ile yapılmış olup kuşak farklılıklarının çalışanların iş değerleri üzerinde etkisi olduğunu, ancak iş-yaşam dengelerini etkilemediğini ortaya koymuştur.

Yücel ve Karataş (2009) çalışmalarında eğitim kurumlarında çalışan yöneticilerin özümstedikleri iş değerlerini incelemişlerdir. Çalışmasının sonucunda önem verilen ilk beş iş değerinin sırasıyla ahlaki doyum, kişisel gelişim, bilgi ve araştırma, yeterlilik, güvenlik ve iş garantisi olduğu görülmektedir. En az önem verilen ilk beş iş değeri ise, bedensel aktivite, rekabet, güç, karara katılım ve para değerleridir. Bununla birlikte kadın yöneticilerin erkeklere göre iş hayatında manevi açıdan daha fazla doyum kazanmayı önemsedikleri ve kadın yöneticilerin işinde erkeklere göre daha fazla çeşitlilikten yana oldukları görülmektedir. Kadın yöneticiler işlerinde görevler arası değişiklik yapmayı erkek yöneticilerden daha çok önemsemektedirler.

Türkay ve Akgöz (2016) tarafından yapılmış 307 otel çalışanın katkıda bulunduğu araştırmaya göre sağlık, özgürlük, aile güvenliği, onur ve dünya barışı gaye değerleri ile özdenetim sahibi olmak, sorumluluk sahibi olmak, nazik olmak, dürüst olmak ve temiz olmak değerlerinin otel çalışanları için en yüksek yönelimleri ortaya koyduğunu göstermektedir. Başarı, çalışma sonuçları ile ilgili olarak geribildirim, yetenek ve bilgisini işinde kullanabilme olanağı en fazla kabul gören bilişsel değerler olarak kabul edilmiştir.

Kubat ve Kuruüzüm (2010) çalışmasını üretim sektöründe çalışan 208 katılımcını katkıları ile gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler neticesinde kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu ve katılımcılar için en önemli içsel iş değerinin “başarı” olduğu ve “üstlerle ilişkiler” ise en önemli dışsal iş değeri olarak saptanmıştır. “Ekonomik faydalar” en düşük puanlı değer olduğundan maddi kazançların imalat sektör çalışanları için işin en az önemli unsur olduğu söylenebilir.

Bretz (1992) iş değerlerinin, kişilerin meslek seçimi kararları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada iş değerlerinin meslek seçim kararlarını önemli düzeyde etkilediği ve bireylerin değer içeriği kendi değer eğilimleri ile benzer olan işleri seçme ihtimalinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bağrıyanık (2016) çalışmasında Osmaniye İl merkezinde bulunan ortaokullarda görev alan 312 ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin işle ilgili sahip oldukları değerlerin kendileri açısından önemi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır.

Ergin (2019) tarafından yapılan araştırma İzmir’de eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 592 hemşire ile yürütülmüştür. Çalışmanın bulgularına göre hemşireler için en önemli üç iş değerinin “Fedakarlık”, “Başarı” ve “Estetik” olduğu en az önem verilen değerin ise “Ekonomik Faydalar” ve “Yaşam Tarzı” boyutları olduğu tespit edilmiştir. Erkek çalışanların, “Ekonomik Faydalar”, “Fedakarlık”, “Bağımsızlık”, “Yönetim” ve “Güvenlik” boyutlarına kadın bireylerden daha fazla önem verdiği sonucuna varılmıştır.

Altaş (2019) tarafından yapılan çalışmanın örneklemini otomotiv ve yan sanayii çalışanları (N= 332) oluşturmaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizlerine göre iş

değerleri değişkeninin örgütsel vatandaşlık davranışı ve bireysel iş performansı üzerinde pozitif yönde etkili olduğu saptanmış iş değerleri ve işten ayrılma eğilimi arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tanatar ve Alpaydın (2019)'nın çalışmasının örneklemini İstanbul'un Üsküdar İlçesindeki özel ve MEB'e bağlı olarak görev yapan 225 öğretmen oluşturmuştur. Analizler sonucunda iş değerleri boyutlarının puan ortalamalarına göre en yüksek puana sahip olan boyut "Başarı" boyutu olup sonrasında sırasıyla "Fedakârlık" ve "Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik" boyutları gelmektedir. En düşük puan ise "Ekonomik Faydalar" boyutuna aittir. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin motivasyon ve sebat boyutu ile yaratıcılık ve zihinsel teşvik, fedakarlık ve çeşitlilik iş değerleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Asmadili (2020) tarafından 311 turist rehberi ile yapılan incelemenin sonucunda, katılımcıların iş değerleri ile işe adanmışlıkları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, iş değerlerinin işe adanmışlığı düşük düzeyde etkilediği, işe adanmışlığın iş değerlerini orta düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. İş değerlerini en çok etkileyen faktörün duygusal değerler olduğu, işe adanmışlığı en çok etkileyen iş değerleri boyutunun da duygusal değerler olduğu sonucu elde edilmiştir.

Örücü vd. (2003) Tedaş tarafından yürütülmüş olan çalışma Muğla Müessese Müdürlüğü ile Gökova Telekom Müdürlüğü'nde 71 katılımcı ile yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre "Dürüst olmak" 4,69 puanla en fazla önemsenen değer olarak bulunmuş olup ardından sırasıyla "Başarılı olmak" ve "Ekonomik özgürlüğe kavuşmak" değerleri gelmektedir. Erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla önem verdikleri değerler, "Sorumluluk taşımak", "Başkalarına faydalı olmak", "Belli bir disiplin içine girmek" ve "Bilgi sahibi olmak, araştırma yapmak" olduğu görülmüştür.

Çalışmalarda genellikle, iş değerleri farklı meslek grupları ve örgüt içerisindeki durumları ile ilgili ölçümlmeleri içermektedir. Ek olarak iş değerlerinin, bireylerin genel değerleri veya örgütsel değerleri ilişkili kavramlarla birlikte araştırıldığı çalışmaların varlığı görülmektedir. Araştırma çıktıları bağlamında iş değerlerinin bireylerin örgütsel alanlardaki karar verme, başarı, bağlılık, tatmin gibi durumlar ile ilişki içinde olduğu ve birbirlerini destekleyen kavramlar olduğu sonuçlarına varıldığı görülmektedir.(Asmadili, 2020:40)

### 3.2. İşle Bütünleşme ile İlgili Yapılan Araştırmalar

İşle bütünleşme kavramı ile ilgili olarak yabancı yazında birçok çalışma yapılmasına rağmen ülkemizde henüz yeteri kadar araştırma yapılmamıştır. "Work Engagement" kavramı Türkçe literatürde "işe gönülden bağlanma", "işe cezbolma", "işe adanma", "işe angaje olma", "işle bütünleşme" "çalışmaya tutkunluk" vb. farklı terimlerle ifade edildiği görülmektedir. Çalışmanın bu kısmında söz konusu kavramların kullanıldığı araştırmalara da yer verilmiştir.

Manning (2016) tarafından yürütülen ve örneklemini 441 hemşirenin oluşturduğu çalışmada yapılan analiz sonuçlarına göre yönetici pozisyonundaki hemşirelerin katılımcı ve dönüşümcü liderlik tarzları benimsemesi, hemşirelerin işle bütünleşmesini olumlu yönde etkilemiştir. Ayrıca araştırmacı tarafından yönetici hemşirelerdeki pasif-kaçınmacı liderlik tarzı, personel hemşirenin işle bütünleşme durumunu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Bogaert vd.,(2014) Belçika genelinde sekiz hastanede 1201 hemşireler ile yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin işle bütünleşmesi ile iş yükü, karar verme

olanağı ve sosyal sermaye gibi çalışma özelliklerinin hemşirelerin çalışma ortamlarına, iş sonuçlarına ve kalitesine bakış açısını etkilediğini ortaya koymuştur.

Tomic ve Tomic (2011) 169 hemşirenin katkısının olduğu araştırmada iş yükü ile işle bütünleşmenin alt boyutları olan zindelik ve özveri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiş olup ayrıca kendini aşma unsuru ile işle bütünleşmenin boyutu olan adanmışlık arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

Montgomery vd., (2015) tarafından yürütülen incelemede 7 Avrupa ülkesinden 93 farklı departmandan 1156 hemşire katılım göstermiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında takım çalışması ile işle bütünleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edildiği görülmektedir.

Freeney ve Tiernan (2009) araştırmasını 20 hemşire ile nitel bir metodoloji kullanarak gerçekleştirmiştir. Bu çalışma hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin deneyim ve görüşlerini incelemek ve işyerinde hemşirelerin işle bütünleşme durumlarını kolaylaştırabilecek veya engel teşkil edebilecek faktörleri ortaya çıkarmak maksadı ile yapılmıştır. Yapılan birtakım analizler sonucunda işle bütünleşmenin kolaylaştırıcıları ve engelleri, örgütsel yaşamın altı alanı etrafında toplandığı görülmüştür bunlar; iş yükü, kontrol, ödül, adalet, topluluk ve değerler olarak saptanmıştır.

Simpson (2009) 6 hastanedeki cerrahi birimlerde çalışan 167 hemşireden oluşan bir örnekleme iş tatmini, işten ayrılma, iş arama davranışı ve demografik değişkenler ile işle bütünleşme arasında ilişkiyi incelemektedir. Bu araştırmada mesleki statü, etkileşim ve birlikte işi bırakmayı düşünme, işle bütünleşme varyansının %46'sını,  $F(3,160) = 47.546$ ,  $p < .001$ 'i açıkladığı tespit edilmiştir.

Kartal (2017) çalışmasında Ankara'da faaliyet gösteren bir kamu hastanesi, bir üniversite hastanesi ve bir özel hastanede çalışanların işe cezbolma düzeylerini belirleyerek elde edilen çıktıları hastane türlerine ve mesleki duruma göre kıyaslamayı amaç edinmiştir. 493 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada hastaneler arasında işe cezbolma düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterdiği, özel hastanedeki sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeyleri en yüksek, üniversite hastanesindeki çalışanlarının düzeyleri en düşük olarak tespit edilmiştir. Meslek statüsüne göre işe cezbolma düzeylerine bakıldığında, üniversite ve kamu hastanesinde idari personel, özel hastanede ise diğer sağlık personelinin genel işe cezbolma düzeylerinin en yüksek olduğu saptanmıştır.

Şahin (2019) çalışmasında Sakarya'da acil sağlık hizmetlerinde görev yapan 112 çalışanlarının çalışmaya tutkunluk ve iş yükü düzeylerinin işte yaşam kalitesine etkisini incelemektedir. Araştırmanın sonucuna göre çalışmaya tutkunluk düzeylerinin işte yaşam kalitesi üzerinde yoğunlaşma alt boyutu düzeyinde, iş yükü algısı üzerinde ise dinçlik ve adanmışlık boyutu düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisinin olduğu saptanmış katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerinin iş yaşam kalitesine etkisinde iş yükü algısının aracı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Aşık (2016) otel işletmelerinde çalışanlarının (N=108) örgütsel adalet algılarının işle bütünleşme düzeyleri üzerine etkisini araştırmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre örgütsel adalet ile işle bütünleşme arasındaki ilişki düzeyi %56 olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet boyutları ile işle bütünleşme arasındaki ilişkinin düzeyi; dağıtım adaleti için %43, işlem adaleti için %46 ve etkileşim adaleti için %58 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel adaletin, işgörenlerin işle bütünleşme düzeyini %30 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gündüz vd., (2013) tarafından araştırmada Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması yapılmış, güvenilirlik ve geçerlilik testlerinin yanı sıra işle bütünleşme ile mesleki tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisi üzerinde durulmuştur. Yapılan

bu araştırmada iş doyumu ile işle bütünleşmenin alt boyutları arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde çalışanların işle bütünleşme düzeyleri ve iş doyumları arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür.

Köseoğlu (2019) yapmış olduğu araştırmaya otel işletmelerinde çalışan 388 personel katkıda bulunmuştur. Çalışma sonucunda katılımcıların işle bütünleşme seviyelerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etki olduğunu belirlemiştir.

Baş Atik (2018)'in çalışmasında örneklem 516 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışmanın sonucuna göre işle bütünleşmeyi açıklaması bakımından ele alınan değişkenler önem sırasına göre öznel iyi oluş, olumlu duygulanım, hizmet yılı, olumsuz duygulanım, iş doyumu, sorumluluk ve nevrotizmdir. Söz konusu değişkenler öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerini anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Ayrıca mezun olunan okul türü, medeni durum, mesleği isteyerek seçme durumu, sahip olunan çocuk sayısı ve okulun bulunduğu konum değişkenleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkilerde istatistiksel yönden anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Öngöre(2019) tarafından yürütülen çalışmanın örneklemini Ankara İli'nde hizmet sektöründe yer alan 153 katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre doğal duyguların işle bütünleşmenin alt boyutları olan azim ve adamayı, derinlemesine rol yapmanın benimsemeyi, yüzeysel rol yapmanın ise azimi yordayan istatistiksel açıdan anlamlı değişkenler oldukları ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca gelirin azim, adama ve benimsemeyi, cinsiyetin ise azim ve adamayı yordayan anlamlı sosyo-demografik değişkenler oldukları saptanmıştır.

### 3.3. İş Tatmini ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Arslan ve Demir (2017)'in örneklemini 44 hemşire ve 16 hekimin oluşturmuş olduğu çalışmada hemşire ve hekimlerin iş tatmini ve işe angaje olma düzeylerinin yüksek; işe angaje olma ve iş tatmini düzeyi arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşe angaje düzeyinin cinsiyete göre, iş tatmin düzeyinin ise diğer değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, yapılan iş, çalışma süresi gibi) tümünde istatistiksel açıdan farklılık gösterdiği bulunmuştur. Hekim ve hemşirelerin işe angaje olma ve iş tatmin düzeyleri genel olarak yüksek olduğu saptanmış olup hemşirelerin hekimlere kıyasla iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tambağ vd., (2015) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin, iş doyumlarının, orta seviyede olduğu ve çalışma ortamlarını olumlu değerlendirdikleri; cinsiyetin kadın olma, çalıştığı departmandan memnuniyet duyma, sosyoekonomik seviyenin yüksek olması ve diğer sağlık çalışanları ile sorun yaşamamış olma iş doyumunu etkileyen olumlu etmenler olarak saptanmıştır.

Ulusoy ve Alpar (2013) tarafından gerçekleştirilen ve örneklemini 300 hemşirenin oluşturduğu çalışmada meslektaş dayanışması ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Düzgün vd., (2020)'nin gerçekleştirmiş olduğu çalışmanın örneklemini üniversite hastanesinde çalışan 474 hemşirenin oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre hemşirelerin iş doyumu ve yaşam kalitesi arasında bir ilişki olduğu, çalışma yılı, haftalık çalışma süresi, çalışma düzeni, yönetici/çalışma arkadaşından şiddet görme durumu gibi değişkenlerin yaşam kalitesini ve iş doyumunu etkilediği, çalışma ortamında bulunan fiziksel, ergonomik, kimyasal ve psiko-sosyal tehditlerin hemşirelerin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Adams ve Bond (2000) tarafından yapılan incelemenin örneklemini İngiltere’de bir hastanede 834 hemşire oluşturmuştur. Araştırma sonucunda iş tatmini üzerinde kişilerarası ilişkilerin, iş yüklerine ilişkin algıların ve uygulanan hemşirelik sisteminin uygunluğunun etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Mrayyan (2006) tarafından 200 hemşire 510 hasta ve 26 başhemşire ile yapılan çalışmada hemşirelerin tatmin düzeyinin sınır seviyede (ne memnun ne de memnuniyetsiz) olduğunu saptamış olup hemşirelerin iş tatmini ve hemşirelik bakım kalitesinin hasta memnuniyeti üzerindeki önemini vurgulamaktadır.

Best ve Turston (2006) çalışmasının örneklemini Kanada’da istihdam eden 87 halk sağlığı hemşiresi oluşturmaktadır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların çoğu, doğrudan hasta bakımı/müşteri yanıtı/fark yaratma unsurlarının onlara en fazla iş tatmini sağlayan çalışma yönlerinden olduğunu belirtmişlerdir.

Roberts vd., (2014) örneklemini 935 hemşirenin oluşturduğu çalışmada dağıtım adaletinin katılımcıların iş tatmini üzerinde önemli olumlu etkileri olduğunu, bunun yanında en fazla etki eden kaynağını özerklik olduğunu ortaya koymuştur.

Aron (2015) çalışmasında hemşirelerin(N=80) iş tatmini ile sundukları hizmetin kalitesi arasındaki ilişkiye yönelik algılarını ve kaliteli bakımın önündeki engelleri incelemiştir. Araştırmada, hemşirelerin iş tatmini ile verdikleri bakımın kalitesi arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hemşirelerin iş doyumunu en çok etkileyen faktörlerin başında ücret ve çalışma ortamı olduğu saptanmıştır.

Atefi vd., (2014) İran’da yoğun bakım ve cerrahi hemşirelerinin (N=85) iş tatminini etkileyen faktörleri incelemiştir. Yapılan ölçümler neticesinde hemşirelerin iş tatminini ve tatminsizliğini etkileyen üç ana etken belirlenmiştir. Bunlar: manevi duygu, çalışma ortamı faktörleri ve motivasyon şeklinde bulgulanmıştır. Hasta bakımına yardım ve katılım, hemşirelerin iş tatminini etkilediği tespit edilen manevi duyguya katkıda bulunmuştur. Çalışma ortamı faktörleri, ekip uyumu, ödüller, çalışma koşulları, tıbbi kaynakların eksikliği, belirsiz sorumluluklar, zayıf liderlik becerileri ve işyerinde ayrımcılık hemşirelerin iş tatminsizliğinde önemli rol oynamıştır. Motivasyon faktörleri için görev gereksinimi, mesleki gelişim ve klinik özerklik eksikliği hemşirelerin iş tatminine katkıda bulunduğu saptanmıştır.

Hoş ve Oksay (2015) çalışmasını Ankara Eğitim Araştırma Hastanesi’nde halihazırda çalışmakta olan 250 hemşire ile gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler sonucunda içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir.

Tekingündüz vd., (2015)’nin çalışmasında Elazığ ilinde bir devlet hastanesinde istihdam edilen 196 sağlık çalışanının performansı, iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi saptamak amaç edinilmiştir. Analizler sonucunda çalışanların, performans, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler olduğu saptanmış olup bunun yanında iş tatmini ve iş stresinin, performans üzerinde önemli birer belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

Doğan (2012) çalışmasında iş tatmini ile örgüt iklimi değişkenleri içerisinde yer alan örgütsel yapıdaki netlik, ödüllendirme, örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik), arkadaşlık ortamı ile yönetici meslektaş desteği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamış olup iş tatmini ile iş baskısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Bununla beraber iş tatminindeki değişimin % 43.1’ini örgütsel yapıdaki netlik, örgütsel cesaretlendirme (sorumluluk almaya teşvik), ödüllendirme, arkadaşlık ortamı, yönetici-meslektaş desteği ve iş (performans) baskısı değişkenleriyle açıklanabileceği tespit edilmiştir.

#### **4. İŞ DEĞERLERİNİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın amacı ve önemi, modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

##### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu araştırma, Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin iş değerlerinin işle bütünleşme ve iş tatmin düzeyleri üzerine etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır:

1-Hemşirelerin işlerine ilişkin benimsediği değerler nelerdir?  
2-Katılımcı hemşirelerin işle bütünleşme ve iş tatmin düzeyleri nasıldır?  
3-Katılımcıların iş değerleri, işle bütünleşme ve iş tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4-Hemşirelerin algıladıkları iş değerleri ile işle bütünleşme ve iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki var mıdır?

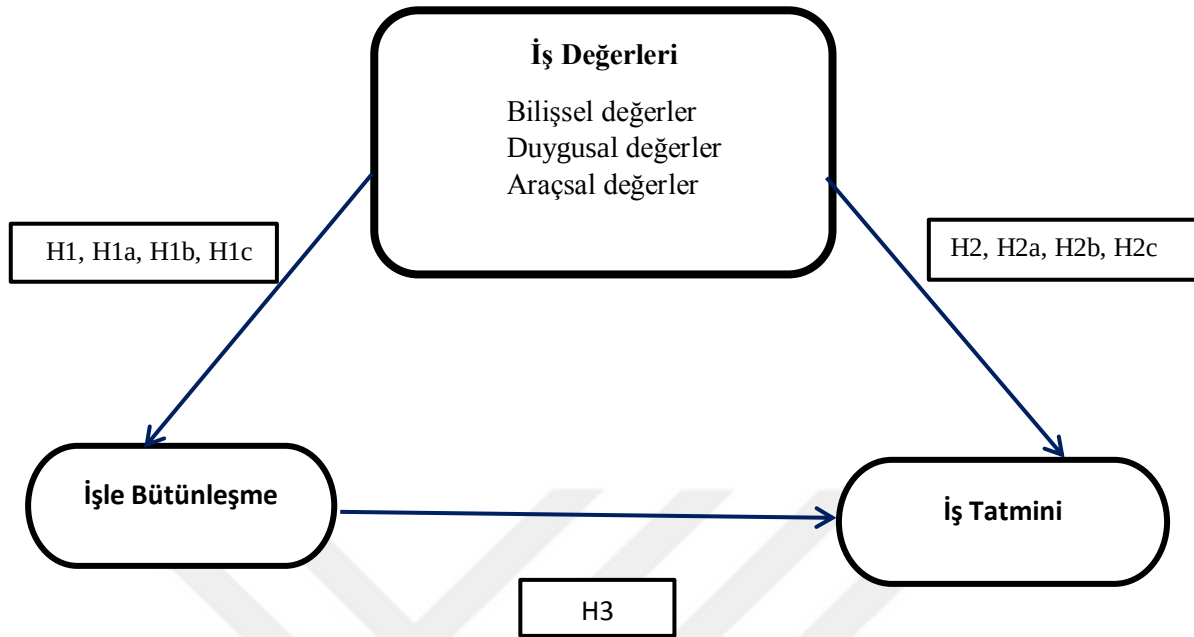
5-Katılımcıların iş değerlerine yönelik algılarının işle bütünleşme ve iş tatmin düzeylerine etkisi var mıdır?

Entelektüel sermayenin bir ögesi olarak kabul edilen insan gücü kurumların rekabetçi konumlarını korumalarında işletmeye değer katan önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Özellikle insan hayatına ilişkin hizmet sunan sağlık kurumlarının yapıtaşı olan hemşirelerin iş tatminin sağlanması ve işiyle bütünleşebilmesi iş performansını ve verimliliğini artırmakta ve dolayısıyla kurumun sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanması açısından oldukça etkili olmaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışma sağlık sektöründeki yöneticilere hemşirelerin iş tatmini ve işle bütünleşme düzeylerinin yükseltilmesinin önemi hakkında farkındalık sağlama hususunda önemlidir.

Bununla birlikte hemşirelerin iş değerlerinin belirlenmesi iş ile ilgili düşünceleri ve isteklerine ilişkin bilgiler vereceğinden en önemli alanlardan olan sağlık sektörü açısından beklentileri karşılamaya yönelik adımlar atılması yönünden önem arz etmektedir. İş değerleri işle bütünleşme ve iş tatmini kavramlarının birlikte incelendiği akademik bir çalışmanın bulunmadığı, özellikle verilen hizmetin doğrudan insan sağlığına yönelik olan hemşirelik alanında bu kavramların bir arada irdelendiği ve ilişkilerinin incelendiği özgün bir çalışma olması göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması açısından önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

##### **4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri**

Bu çalışmada temel amaç hemşirelerin sahip oldukları iş değerlerinin işle bütünleşme düzeyleri ve iş tatminine etkisini incelemektir. Literatür taramasında bulgularına değinilen çalışmalar ışığında geliştirilen araştırmanın tahmin modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir;



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

*H1: İş değerlerinin işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H1a: İş değerleri ölçeği bilişsel alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H1b: İş değerleri ölçeği duygusal alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H1c: İş değerleri ölçeği araçsal alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H2: İş değerlerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H2a: İş değerleri ölçeği bilişsel alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H2b: İş değerleri ölçeği duygusal alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H2c: İş değerleri ölçeği araçsal alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*

*H3: İşle bütünleşmenin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.*

#### 4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Yetkili kişilerce yapılan görüşmeler neticesinde bu iki hastanenin araştırma evreni sayısının 1120 olduğu bilgisi edinilmiştir. Evrenin 1120 olduğu bir popülasyonda örneklem sayısını tespit etmek amacıyla

örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır (Balcı,2009:102). Örneklem büyüklüğü formülü şu şekildedir:

$$n = \frac{t^2(PQ)/d^2}{1 + \left(\frac{1}{N}\right) t^2(PQ)/d^2}$$

Buna göre formülde, tolerans düzeyi d=0,05, güven düzeyinin tablo değeri t=1,96, görülme olasılığı, maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi PQ=0,25 ve evren büyüklüğü N (Hemşire)=1120 olarak alınmış olup örneklem sayısı aşağıdaki işlem sonucunda saptanmıştır:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,25)/(0,05)^2}{1 + \left(\frac{1}{1120}\right) (1,96)^2(0,25)/(0,05)^2}$$

$n = 286$

Araştırma için örneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla eldeki veriler formülde yerine yazılmıştır. Yapılan hesaplama sonucunda, örneklem büyüklüğünün en az 286 kişiden oluşması gerektiği belirlenmiştir. Ancak örneklemin geçerliliğini arttırmak maksadıyla kolayda örnekleme yöntemi ile gönüllülük esas alınarak 430 kişiye ulaşılmıştır.

#### 4.4. Araştırmadaki Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak birincil veri toplama yöntemi olan ve sosyal bilimler alanında oldukça yaygın yararlanılan anket tekniği kullanılmıştır. Tercih edilen anket formu 5 Mart 2020-22 Haziran 2020 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anket uygulaması 4 kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin yer aldığı bilgi formu yer almaktadır. Bu bilgi formunda anketi yanıtlayanların cinsiyetlerine, medeni hallerine, yaşlarına, eğitim düzeylerine, mesleklerini kaç yıldır sürdürdüklerine dair yanıtlar aranmaktadır. İkinci bölümde iş değerleri ölçeği ardından işle bütünleşme ölçeği ve son bölümde ise, iş tatmini ölçeğine yer verilmiştir. Aşağıda araştırmada kullanılan bu üç ölçek açıklamaları ile birlikte verilmiştir.

##### 4.4.1. İş Değerleri Ölçeği

Elizur (1984) tarafından geliştirilen iş değerleri ölçeğinin boyutları, Elizur ve diğerleri (1991) tarafından belirlenmiştir. Bu çalışmada İş Değerleri Ölçeği, Eşitti (2016) tarafından çevrildiği haliyle kullanılmaktadır. Asmadili (2020) tarafından yapılan analizler neticesinde iş değerleri ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuştur. Ölçek 24 maddeden oluşan 6'lı (1= Hiç önemli değil, 6= Çok önemli) derecelendirme ile önem düzeyine göre yanıtlanmaktadır. Ölçekte bilişsel, duygusal ve araçsal olmak üzere 3 boyut yer almaktadır. İş değerleri ölçeğinin alt boyut dağılımları aşağıdaki gibidir.

- Bilişsel iş değerleri ile ilgili maddeler: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
- Duygusal iş değerleri ile ilgili maddeler: 15, 16, 17, 18, 19
- Araçsal iş değerleri ile ilgili maddeler: 20, 21, 22, 23, 24.

#### 4.4.2. İşle Bütünleşme Ölçeği

İşle bütünleşme kavramının ölçülmesinde, Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve 10 farklı ülkede geçerliliği sınanan UWES (Utrecht Work Engagement Scale) ölçeğinin kısa versiyonundan yararlanılmıştır. Geliştirilen üç boyutlu ölçeğin, uluslararası kullanımının uygun olduğu görüşü bildirildiğinden Schaufeli tarafından internet sayfasında yayınladığı Türkçe versiyonu kullanılmıştır (Schaufeli ve Salanova, 2007:183). Bunu doğrulayacak şekilde Türkçe geçerlemesi Özkalp ve Meydan (2015) 'ın çalışmasında test edilmiş olup Türkiye'deki güvenilirliği Cronbach Alpha 0,83 olarak tespit edilmiştir. İfadeler beşli likert olarak işle bütünleşme seviyesini belirleme amacıyla ne ölçüde ifadelerdeki gibi hissettiği sorulmuştur (1: Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Çok sık, 5: Her zaman)

#### 4.4.3. İş Tatmini Ölçeği

Bu çalışmada Brayfield ve Rothe'un (1951) tarafından geliştirilen ve Yoon ve Thye'nin (2002: 106) kısalttığı 5 ifadelik genel iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Literatür incelendiğinde bu ölçeğin tek boyut altında incelendiği görülmektedir. Ölçeğin orijinalini Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) Türkçeye çevirmişler ve ölçeğin güvenilirliğini (Cronbach alpha) 0,84 olarak hesaplamışlardır. İş tatminlerini belirlemeye ilişkin maddeler 5'li Likert tipi ölçeğe göre hazırlanmış olup verilen cevaplar şu şekilde puanlandırılmaktadır:

Tablo 4.1. 5'li Likert Ölçeği Puanlandırma

| Seçenek                 | Değer | Aralık     |
|-------------------------|-------|------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum | 1     | 1.0 – 1.79 |
| Katılmıyorum            | 2     | 1.8 – 2.59 |
| Kararsızım              | 3     | 2.6 – 3.39 |
| Katılıyorum             | 4     | 3.4 – 4.19 |
| Kesinlikle katılıyorum  | 5     | 4.2 – 5.0  |

Kaynak: Demir ve Gedikoğlu,2007:4

#### 4.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Verilerin toplanma aşamasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Başkanlığı'ndan ve Kahramanmaraş İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Veri toplama araçlarını Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşirelere uygulamak amacıyla yetkili birimlerden gerekli izinler alınmıştır. Katılımcılara araştırma kapsamı ve içeriği hakkında bilgiler sunarak ve katılımcıların gönüllük esasına dayanarak anketler uygulanmış ve veriler elde edilmiştir.

#### 4.6. Verilerin Analiz Edilmesi ve Çözümlemesi

Araştırma için uygulanan anketlerden elde edilen verilerinin analizleri SPSS 21 paket programı ile yapılmıştır. Elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği saptaması sonucunda parametrik analiz yöntemlerinin uygulanmasına karar verilmiştir. Parametrik analiz yöntemlerinden olan bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, üç veya

daha fazla değişkenlere yönelik yapılan anova testi uygulanmıştır. Araştırma dahilinde kullanılan ölçekler ve ölçek boyutları arasındaki ilişkiyi saptamak amacı ile pearson korelasyon analizi yöntemi tercih edilmiştir. Katılımcıların iş değerlerinin işle bütünleşme ve iş tatmini üzerindeki etkisini test etmek niyetiyle basit doğrusal regresyon analizi ve çoklu regresyon analizi yöntemlerinden faydalanılmıştır.

#### 4.7. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın varsayımları aşağıda verilmiştir;

1-Araştırmada değişkenlere yönelik veri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklerin gerekli verilerin toplanması için yeterli olduğu varsayılmaktadır.

2-Araştırmaya katılan hemşirelerin veri toplama araçlarında yer alan sorulara verdikleri cevapların gerçek görüşlerini yansıttığı varsayılmaktadır.

3-Seçilen örneklem büyüklüğünün, ereni temsil edebilecek nitelik ve niceliğe sahip olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmiştir;

1-Bu çalışma, Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşireler ile sınırlıdır.

2-Araştırmacının konuyla ilgili ulaşabildiği kaynaklardan elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

3-Araştırma verileri sadece nicel veri toplama araçlarıyla elde edilmiştir.

4-Aynı zamanda veriler kesitsel bir çalışmanın ürünü olduğu için değişkenlere ilişkin elde edilen görüşler zamanın sadece belli bir anına aittir. Zaman içinde katılımcı görüşlerinde oluşabilecek değişimler bu araştırmanın sınırları dışındadır.

#### 4.8. Verilerin Normallik Testinin İncelenmesi

İş değerleri ölçeği ve alt boyutları, işle bütünleşme ölçeği, iş tatmini ölçeğine ilişkin normallik testi sonuçları tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Kullanılan Ölçeklerin Normallik Testi Analizi

|                        | Median | Variance | Std.<br>Deviation | Min- Max    | Skewness<br>(Çarpıklık) | Kurtosis<br>(Basıklık) |
|------------------------|--------|----------|-------------------|-------------|-------------------------|------------------------|
| <b>İş değerleri</b>    | 5,17   | 0,39     | 0,62              | 2,70 - 7,25 | -0,810                  | 0,539                  |
| Bilişsel               | 5,00   | 0,50     | 0,71              | 2,43 - 6,00 | -0,722                  | 0,555                  |
| Duygusal               | 5,40   | 0,52     | 0,72              | 2,60 - 6,00 | -1,181                  | 1,268                  |
| Araçsal                | 5,60   | 0,53     | 0,72              | 2,00 - 6,00 | -1,440                  | 1,858                  |
| <b>İşle Bütünleşme</b> | 3,44   | 0,71     | 0,84              | 1,00- 5,00  | -0,203                  | 0,032                  |
| <b>İş tatmini</b>      | 3,60   | 0,72     | 0,85              | 1,00 - 5,00 | -0,536                  | 0,250                  |

Tablo 4.2 incelendiğinde ölçeklere ilişkin maddelerin çarpıklık değerleri -1,440 ile -0,203 aralığında, basıklık değerleri 0,032 ile 1,858 aralığında değiştiği görülmektedir. George ve Mallery (2010)' ye göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin - +2,0 ile -2,0 arasında dağılması verilerin normal dağılım sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışmada kullanılan ölçeklerin normallik testi sonuçları incelendiğinde verilerin normal dağıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.9. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Güvenilirlik analizleri bir ölçeğin verimlilik ve devamlılığının göstergesidir ve bir ölçeğin ne kadar doğru ölçüm yaptığını göstermektedir. Ölçme araçlarının iç tutarlılığını test etmek ve güvenilirliği konusunda sonuca varabilmek için geliştirilmiş birden fazla yöntem (Alpha, Split-half, Guttman, Parallel, Strict Parallel) bulunmaktadır. Bunlardan en fazla kullanılanı Cronbach Alfa katsayısıdır (Özdamar 1999: 522). Bu çalışmada en yaygın kullanıma sahip Alfa (Cronbach) yöntemi ile güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına göre ölçeğin iç tutarlılık sınırları aşağıdaki gibidir (Akgül ve Çevik, 2005:435-436) :

$\alpha$  değeri,

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise Güvenilir değil

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise Düşük güvenilirlikte

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise Oldukça güvenilir

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  ise Yüksek güvenilir bir ölçektir.

Tablo 4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri

|                        | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|------------------------|-------------------------|
| <b>İş Değerleri</b>    | 0,90                    |
| Bilişsel değerler      | 0,87                    |
| Duygusal değerler      | 0,75                    |
| Araçsal değerler       | 0,80                    |
| <b>İşle Bütünleşme</b> | 0,91                    |
| <b>İş Tatmini</b>      | 0,83                    |

Tablo 4.3 incelendiğinde çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının iş değerleri ölçeği ile bilişsel ve araçsal alt boyutunun yüksek güvenilirlikte olduğunu duygusal alt boyutunun ise oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işle bütünleşme ve iş tatmini ölçeğinin yüksek güvenilirlikte olduğu saptanmıştır.

## 5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik frekans dağılımlarına, araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalaması değerlerine, sosyo-demografik değişkenlerle yapılan bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi sonuçlarına, ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkisini tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine ve iş değerlerinin işle bütünleşme ve iş tatmini üzerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmanın verilerinden elde edilen bulgulara yönelik tablolar aşağıda sunulmuştur.

### 5.1. Katılımcıların Kişisel Bilgilerine Yönelik Frekans Analizi

Bu bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yönelik tanımlayıcı bulgular yer almaktadır.

Tablo 5.1 Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

|                                     |                 | Frekans | Yüzde Oranı |
|-------------------------------------|-----------------|---------|-------------|
| Cinsiyet                            | Kadın           | 325     | 75,58       |
|                                     | Erkek           | 105     | 24,42       |
| Medeni Hali                         | Evli            | 328     | 76,28       |
|                                     | Bekar           | 102     | 23,72       |
| Eğitim Düzeyi                       | Lise            | 78      | 18,10       |
|                                     | Yüksekokul      | 91      | 21,20       |
|                                     | Lisans          | 221     | 51,40       |
|                                     | Yüksek Lisans   | 40      | 9,30        |
| Yaş                                 | 18-25           | 94      | 21,86       |
|                                     | 26-35           | 214     | 49,77       |
|                                     | 36 ve üzeri     | 122     | 28,38       |
| Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi | 1-4 yıl         | 157     | 36,51       |
|                                     | 5-9 yıl         | 222     | 51,63       |
|                                     | 10 yıl ve üzeri | 51      | 11,86       |
| Meslekte Çalışma Yılı               | 1-4 yıl         | 63      | 14,65       |
|                                     | 5-9 yıl         | 206     | 47,91       |
|                                     | 10 yıl ve üzeri | 161     | 37,44       |

Yukarıda verilen Tablo 5.1'e göre katılımcıların %75,5'i (n=325) kadın, katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların %76,2'si (n=328) evli buna karşılık %23,7'si (n=102) bekarıdır. Araştırma kapsamında katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %18,1'i(n=78) lise, %21,6'sı (n=91) ön lisans, %54,4'ü (n=234) lisans ve %6,3'ü (n=27) lisansüstü olduğu görülmektedir. Yaş dağılımları incelendiğinde %21,8'i (n=94) 18- 24 yaş aralığında, % 49,7'si (n=214) 25-34 yaş aralığında, % 28,3'ü (n=122) 35 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma süreleri incelendiğinde; %36,5'i (n=63) 1-4 yıl, %47,9'u (n=206) 5-9 yıl, %37,4'ü (n=161) 10 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcı hemşirelerin toplam mesleki çalışma sürelerine bakıldığında ise çoğunluğun %47,9 ile 5-9 yıl (n=206) arası mesleki süreye sahip olduğu görülmekte ve ardından bu grubu 5-9 yıl arasında çalışanlar %37,4 lük (n=161) bir oranla takip etmektedir.

### 5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerinin Puan Ortalaması İstatistikleri

Çalışma kapsamında kullanılmış olan her bir ölçeğin bütününün ve alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 5.2'de verilmiştir.

Tablo 5.2. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları

| Ölçek                  | N   | Min. | Maks. | Ort. | Std. Sapma |
|------------------------|-----|------|-------|------|------------|
| <b>İş Değerleri</b>    | 430 | 2,71 | 6,00  | 5,09 | 0,61       |
| Bilişsel değerler      |     | 2,43 | 6,00  | 4,93 | 0,70       |
| Duygusal değerler      |     | 2,60 | 6,00  | 5,24 | 0,71       |
| Araçsal değerler       |     | 2,00 | 6,00  | 5,39 | 0,72       |
| <b>İşle Bütünleşme</b> |     | 1,00 | 5,00  | 3,41 | 0,84       |
| <b>İş Tatmini</b>      |     | 1,00 | 5,00  | 3,57 | 0,84       |

Tablo 5.2’de görüleceği üzere tüm değişkenlerin puanları, ortalamanın üzerine çıkmış olup standart sapmaları ise genel itibarıyla düşük olarak saptanmıştır. Bu analiz neticesinde 0,61 lik bir standart sapma ile iş değerleri ölçeğinin ortalama puanı ( $\bar{X}=5,09$ ) olduğu saptanmış alt boyutlarından, 0,72 lik bir standart sapma ile en yüksek ortalama değer araçsal boyut ( $\bar{X}=5,39$ ) olduğu 0,70 lik bir standart sapma ile en düşük ortalama değer ise bilişsel boyut ( $\bar{X}=4,93$ ) olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçekten alınan bu değerler dikkate alındığında katılımcıların işlerine ilişkin değerlere verdikleri önemin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte 0,84 lük bir standart sapma ile işle bütünleşme ölçeğinin ortalama puanı ( $\bar{X}=3,41$ ) ve 0,84 lük bir standart sapma ile iş tatmini ölçeğinin ortalama değeri ( $\bar{X}=3,57$ ) olarak bulgulanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda hemşirelerin iş tatmin ve işle bütünleşme durumlarının katılıyorum düzeyinde olduğu yorumu yapılabilir. Diğer bir ifade ile çalışma kapsamındaki hemşirelerin işiyle ilgili rolleri yerine getirirken kendini işine orta düzeyde adanmış ve işlerine karşı pozitif duygular beslediği ifade edilebilir.

### 5.3. İş Değerleri, İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Ölçekleri ile Sosyo-Demografik Değişkenler Arasında Yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmanın bu kısmında hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri açısından iş değerleri, işle bütünleşme ve iş tatmini ölçekleri ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını sınamak amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir. İlk olarak bağımsız örneklem t testi daha sonra tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilecektir.

#### 5.3.1. Katılımcıların İş Değerleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları

Bu bölümde katılımcıların benimsedikleri iş değerleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, bulundukları kurumda kaç yıldır çalışıldığı, meslekte çalışma yılı değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere, verilerin normal dağılım özelliği gösterdiğini göz önünde bulundurarak, iki farklı grup altında toplanan değişkenler için “bağımsız örneklem t-testi” ve ikiden fazla grup altında toplanan değişkenler için ise “tek yönlü varyans analizi” uygulanmıştır. Varyans analizi sonucu tespit edilen farkın hangi gruplar arasında olduğu Tukey çoklu karşılaştırma testi ile belirlenmiştir.

Tablo 5.3. Cinsiyete göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi

|                     | <i>Cinsiyet</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS.</i> | <i>Sd</i> | <i>t</i> | <i>P</i>      |
|---------------------|-----------------|----------|-------------|------------|-----------|----------|---------------|
| <b>İş Değerleri</b> | Kadın           | 325      | 5,14        | 0,58       | 151,9     | 2,474    | <b>0,014*</b> |
|                     | Erkek           | 105      | 4,95        | 0,70       |           |          |               |
| Bilişsel değerler   | Kadın           | 325      | 4,98        | 0,65       | 146,5     | 2,142    | <b>0,034*</b> |
|                     | Erkek           | 105      | 4,79        | 0,84       |           |          |               |
| Duygusal değerler   | Kadın           | 325      | 5,28        | 0,69       | 158,5     | 1,647    | 0,102         |
|                     | Erkek           | 105      | 5,13        | 0,79       |           |          |               |
| Araçsal değerler    | Kadın           | 325      | 5,44        | 0,67       | 150,0     | 2,467    | <b>0,015*</b> |
|                     | Erkek           | 105      | 5,22        | 0,84       |           |          |               |

\*:  $p < 0,05$ 

Tablo 5.3'e göre uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda kadın ve erkekler arasında bilişsel alt boyut, araçsal alt boyut ve iş değerleri ölçeğinden aldıkları puanlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu bağlamda kadınların iş değerleri ölçeği, bilişsel alt boyutu ve araçsal alt boyutundan aldıkları puanlar erkeklerden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu sonuç kadın çalışanların işlerine karşı benimsemiş oldukları değerleri daha önemli bulduğuna işaret etmektedir.

Tablo 5.4. Medeni durumuna göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi

|                     | <i>Medeni Hal</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS.</i> | <i>Sd</i> | <i>t</i> | <i>P</i> |
|---------------------|-------------------|----------|-------------|------------|-----------|----------|----------|
| <b>İş Değerleri</b> | Evli              | 328      | 5,10        | 0,60       | 150,33    | -0,06    | 0,952    |
|                     | Bekar             | 102      | 5,10        | 0,69       |           |          |          |
| Bilişsel değerler   | Evli              | 328      | 4,92        | 0,67       | 148,72    | -0,283   | 0,718    |
|                     | Bekar             | 102      | 4,96        | 0,80       |           |          |          |
| Duygusal değerler   | Evli              | 328      | 5,24        | 0,70       | 428,0     | -0,292   | 0,771    |
|                     | Bekar             | 102      | 5,26        | 0,75       |           |          |          |
| Araçsal değerler    | Evli              | 328      | 5,40        | 0,71       | 428,0     | 0,426    | 0,671    |
|                     | Bekar             | 102      | 5,36        | 0,75       |           |          |          |

\*:  $p < 0,05$ 

Tablo 5.4 incelendiğinde; uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda hemşirelerin iş değerleri ile medeni halleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5.5. Eğitim düzeyine göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi

|                     | <i>Eğitim Düzeyi</i>  | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>      | <i>Fark(Tukey)</i> |
|---------------------|-----------------------|----------|-------------|-----------|----------|---------------|--------------------|
| <b>İş Değerleri</b> | 1-Lise                | 78       | 5,04        | 0,60      | 3,749    | <b>0,011*</b> | 2-3                |
|                     | 2-Meslek Yüksek Okulu | 91       | 4,92        | 0,68      |          |               |                    |
|                     | 3-Lisans              | 221      | 5,17        | 0,58      |          |               |                    |
|                     | 4-Yüksek Lisans       | 40       | 5,16        | 0,58      |          |               |                    |
| Bilişsel Değerler   | 1-Lise                | 78       | 4,91        | 0,72      | 3,752    | <b>0,011*</b> | 2 -3               |
|                     | 2-Meslek Yüksek Okulu | 91       | 4,73        | 0,81      |          |               |                    |
|                     | 3-Lisans              | 221      | 5,01        | 0,64      |          |               |                    |
|                     | 4-Yüksek Lisans       | 40       | 5,02        | 0,66      |          |               |                    |
| Duygusal Değerler   | 1-Lise                | 78       | 5,16        | 0,76      | 4,701    | <b>0,003*</b> | 2-3<br>2-4         |
|                     | 2-Meslek Yüksek Okulu | 91       | 5,03        | 0,77      |          |               |                    |
|                     | 3-Lisans              | 221      | 5,33        | 0,67      |          |               |                    |
|                     | 4-Yüksek Lisans       | 40       | 5,40        | 0,62      |          |               |                    |

|          |                       |     |      |      |       |       |
|----------|-----------------------|-----|------|------|-------|-------|
|          | 1-Lise                | 78  | 5,31 | 0,69 |       |       |
| Araçsal  | 2-Meslek Yüksek Okulu | 91  | 5,36 | 0,78 | 0,955 | 0,414 |
| Değerler | 3-Lisans              | 221 | 5,44 | 0,70 |       |       |
|          | 4-Yüksek Lisans       | 40  | 5,31 | 0,77 |       |       |

\*:  $p < 0,05$

Tablo 5.5 incelendiğinde uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda katılımcıların iş değerleri ölçeği ( $F:3,749$ ;  $p:0,011$ ), bilişsel ( $F:3,752$ ;  $p:0,011$ ) ve duygusal alt boyutlarından ( $F:4,70$ ;  $p:0,003$ ) aldıkları puanlar eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Tukey çoklu karşılaştırma testine göre, iş değerleri ölçeği ve bilişsel değerler boyutunda meslek yüksekokulu mezunları ile lisans mezunları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık vardır. Lisans mezunu hemşirelerin meslek yüksekokulu hemşirelere kıyasla iş değerlerini ve bilişsel değerleri daha yüksek oranda “önemli” buldukları tespit edilmiştir.

Duygusal değerler boyutu açısından hemşirelerin eğitim durumu ele alındığında, meslek yüksekokulu mezunları ile lisans ve lisansüstü mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Meslek yüksekokulu mezunu hemşirelerin duygusal değerlere verdikleri önemin lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 5.6 Yaşa göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi

|                   | Yaş           | N   | Ort. | SS   | F     | p     | Fark(Tukey) |
|-------------------|---------------|-----|------|------|-------|-------|-------------|
| İş Değerleri      | 1)18-25 arası | 94  | 5,07 | 0,62 | 0,116 | 0,891 | -           |
|                   | 2)26-35 arası | 214 | 5,09 | 0,61 |       |       |             |
|                   | 3)36 ve üzeri | 122 | 5,11 | 0,62 |       |       |             |
| Bilişsel Değerler | 1)18-25 arası | 94  | 4,94 | 0,69 | 0,012 | 0,988 | -           |
|                   | 2)26-35 arası | 214 | 4,93 | 0,71 |       |       |             |
|                   | 3)36 ve üzeri | 122 | 4,92 | 0,71 |       |       |             |
| Duygusal Değerler | 1)18-25 arası | 94  | 5,12 | 0,76 | 1,727 | 0,179 | -           |
|                   | 2)26-35 arası | 214 | 5,26 | 0,7  |       |       |             |
|                   | 3)36 ve üzeri | 122 | 5,30 | 0,71 |       |       |             |
| Araçsal Değerler  | 1)18-25 arası | 94  | 5,37 | 0,71 | 0,193 | 0,825 | -           |
|                   | 2)26-35 arası | 214 | 5,38 | 0,74 |       |       |             |
|                   | 3)36 ve üzeri | 122 | 5,42 | 0,71 |       |       |             |

\*:  $p < 0,05$

Tablo 5.6’da verilmiş olan tek yönlü varyans analizi sonucunda katılımcı hemşirelerin iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre yaş faktörü katılımcıların iş değerleri algılarında etkili olmamıştır.

Tablo 5.7. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi

|                   | Bulundukları Kurumda Çalışma Yılı | N   | Ort. | SS   | F     | p     | Fark(Tukey) |
|-------------------|-----------------------------------|-----|------|------|-------|-------|-------------|
| İş Değerleri      | 1)1-4 yıl                         | 157 | 5,08 | 0,61 | 0,068 | 0,934 | -           |
|                   | 2)5-9 yıl                         | 222 | 5,09 | 0,61 |       |       |             |
|                   | 3)10 yıl ve üzeri                 | 51  | 5,11 | 0,63 |       |       |             |
| Bilişsel Değerler | 1)1-4 yıl                         | 157 | 4,93 | 0,65 | 0,054 | 0,948 | -           |
|                   | 2)5-9 yıl                         | 222 | 4,93 | 0,74 |       |       |             |
|                   | 3)10 yıl ve üzeri                 | 51  | 4,96 | 0,69 |       |       |             |

|                   |                   |     |      |      |       |       |   |
|-------------------|-------------------|-----|------|------|-------|-------|---|
| Duygusal Değerler | 1)1-4 yıl         | 157 | 5,24 | 0,7  | 0,206 | 0,814 | - |
|                   | 2)5-9 yıl         | 222 | 5,23 | 0,73 |       |       |   |
|                   | 3)10 yıl ve üzeri | 51  | 5,30 | 0,71 |       |       |   |
| Araçsal Değerler  | 1)1-4 yıl         | 157 | 5,34 | 0,80 | 0,819 | 0,441 | - |
|                   | 2)5-9 yıl         | 222 | 5,43 | 0,67 |       |       |   |
|                   | 3)10 yıl ve üzeri | 51  | 5,35 | 0,70 |       |       |   |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.7 incelendiğinde katılımcı hemşirelerin iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar bulundukları kurumda çalışma yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 5.8. Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarının farklılıklarının incelenmesi

|                     | <i>Meslekte Çalışma Yılı</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | <i>Fark(Tukey)</i> |
|---------------------|------------------------------|----------|-------------|-----------|----------|----------|--------------------|
| <b>İş Değerleri</b> | 1)1-4 yıl                    | 63       | 5,09        | 0,59      | 0,356    | 0,701    | -                  |
|                     | 2)5-9 yıl                    | 206      | 5,07        | 0,63      |          |          |                    |
|                     | 3)10 yıl ve üzeri            | 161      | 5,12        | 0,60      |          |          |                    |
| Bilişsel Değerler   | 1)1-4 yıl                    | 63       | 4,98        | 0,59      | 0,407    | 0,666    | -                  |
|                     | 2)5-9 yıl                    | 206      | 4,90        | 0,73      |          |          |                    |
|                     | 3)10 yıl ve üzeri            | 161      | 4,95        | 0,70      |          |          |                    |
| Duygusal Değerler   | 1)1-4 yıl                    | 63       | 5,26        | 0,72      | 1,378    | 0,253    | -                  |
|                     | 2)5-9 yıl                    | 206      | 5,18        | 0,75      |          |          |                    |
|                     | 3)10 yıl ve üzeri            | 161      | 5,31        | 0,66      |          |          |                    |
| Araçsal Değerler    | 1)1-4 yıl                    | 63       | 5,24        | 0,91      | 1,555    | 0,212    | -                  |
|                     | 2)5-9 yıl                    | 206      | 5,41        | 0,70      |          |          |                    |
|                     | 3)10 yıl ve üzeri            | 161      | 5,42        | 0,66      |          |          |                    |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.8 incelendiğinde uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda katılımcı hemşirelerin iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar meslekte çalışma yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle mesleğe yeni başlamış bir hemşire ile uzun yıllardır çalışmakta olan başka bir hemşirenin iş değerlerine verdikleri önem düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

### 5.3.2. Katılımcıların İşle Bütünleşme Düzeyleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları

Tablo 5.9. Cinsiyete göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                        | <i>Cinsiyet</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS.</i> | <i>Sd</i> | <i>t</i> | <i>P</i> |
|------------------------|-----------------|----------|-------------|------------|-----------|----------|----------|
| <b>İşle Bütünleşme</b> | Kadın           | 325      | 3,44        | 0,78       | 147,7     | 1,088    | 0,278    |
|                        | Erkek           | 105      | 3,32        | 1,00       |           |          |          |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.9’da sunulan bağımsız örneklem t testi sonuçları incelendiğinde cinsiyetin hemşirelerin işle bütünleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı görülmektedir. Bir başka deyişle, hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Tablo 5.10. Medeni hale göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                        | <i>Medeni Hal</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS.</i> | <i>Sd</i> | <i>t</i> | <i>P</i>      |
|------------------------|-------------------|----------|-------------|------------|-----------|----------|---------------|
| <b>İşle Bütünleşme</b> | Evli              | 328      | 3,46        | 0,81       | 428       | 2,156    | <b>0,032*</b> |
|                        | Bekar             | 102      | 3,25        | 0,92       |           |          |               |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.10 incelendiğinde araştırmaya katılan evli ve bekar hemşirelerin işle bütünleşme düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonucuna göre evli ve bekarların işle bütünleşme düzeylerinin istatistiksel olarak birbirinden farklı olduğu tespit edilmiştir (t=2,156; p=0,032). Puan ortalamalarına bakıldığında işle bütünleşme düzeyi evli hemşirelerde ( $\bar{X}$  =3,46) bekar hemşirelere göre ( $\bar{X}$  =3,25) daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre evli hemşireler bekar hemşirelere kıyasla işlerine karşı daha fazla bağlılık ve adanmışlık göstermektedirler.

Tablo 5.11. Eğitim düzeyine göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                        | <i>Eğitim Düzeyi</i>  | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>     | <i>Fark(Tukey)</i> |
|------------------------|-----------------------|----------|-------------|-----------|----------|--------------|--------------------|
| <b>İşle Bütünleşme</b> | 1-Lise                | 78       | 3,48        | 0,87      | 2,802    | <b>0,04*</b> | <b>2-4</b>         |
|                        | 2-Meslek Yüksek Okulu | 91       | 3,29        | 0,85      |          |              |                    |
|                        | 3-Lisans              | 221      | 3,38        | 0,82      |          |              |                    |
|                        | 4-Lisansüstü          | 40       | 3,73        | 0,82      |          |              |                    |

\*: p&lt;0,05

Yukarıda Tablo 5.11’de gösterilen ANOVA sonuçlarına göre işle bütünleşme (F=2,802; p=0,04) düzeyleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farkın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre meslek yüksekokulu ve lisansüstü mezunu grupları arasında işle bütünleşme düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmuş olup lisansüstü ( $\bar{X}$  =3,73) eğitim alanların meslek yüksekokulu ( $\bar{X}$  =3,29) grubuna göre işle bütünleşme düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.12. Yaşa göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                        | <i>Yaş</i>    | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>     | <i>Fark(Tukey)</i> |
|------------------------|---------------|----------|-------------|-----------|----------|--------------|--------------------|
| <b>İşle Bütünleşme</b> | 1)18-25 arası | 94       | 3,16        | 0,84      | 9,742    | <b>0,00*</b> | <b>1-3</b>         |
|                        | 2)26-35 arası | 214      | 3,38        | 0,80      |          |              | <b>2-3</b>         |
|                        | 3)36 ve üzeri | 122      | 3,65        | 0,85      |          |              |                    |

\*: p&lt;0,05

Yukarıda Tablo 5.12’de gösterilen ANOVA testi sonuçlarına göre katılımcıların işle bütünleşme (F=9,742; p=0,00) düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 36 ve üzeri yaşı olan hemşirelerin ( $\bar{X}$  =3,65), 18-25 yaş arası ( $\bar{X}$  =3,16) ve 26-35 yaş arası ( $\bar{X}$  =3,38) olan hemşirelere nazaran işle bütünleşme düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle 36 yaş ve üzeri hemşirelerin kendilerini 26-35 yaş ve 18-25 yaş arası hemşirelerden çalışırken kendilerini daha zinde hissetmekte, yaptıkları işe yoğunlaşmakta, işlerini daha anlamlı ve değerli görmektedirler.

Tablo 5.13. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                        | <i>Bulundukları Kurumda Çalışma Yılı</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>     | <i>Fark(Tukey)</i> |
|------------------------|------------------------------------------|----------|-------------|-----------|----------|--------------|--------------------|
| <b>İşle Bütünleşme</b> | 1)1-4 yıl                                | 157      | 3,30        | 0,74      | 3,874    | <b>0,02*</b> | <b>1-3</b>         |
|                        | 2)5-9 yıl                                | 222      | 3,43        | 0,90      |          |              |                    |
|                        | 3)10 yıl ve üzeri                        | 51       | 3,67        | 0,81      |          |              |                    |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.13’de gösterilen analiz sonuçlarına göre katılımcıların işle bütünleşme (F=3,874; p=0,02) düzeyleri ile bulundukları kurumda çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılaşma bulunduğu saptanmıştır. Bu farkın hangi gruplar arasında var olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonuçlarına göre bulundukları kurumda 1-4 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin ( $\bar{X}$  =3,30) 10 yıl ve üzeri çalışmakta olan hemşirelere ( $\bar{X}$  =3,67) kıyasla işle bütünleşme düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir açıdan bakılacak olursa hemşirelerin bulundukları kurumda çalışma yılları arttıkça işle bütünleşme düzeyleri de paralel olarak artmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 5.14. Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre işle bütünleşme düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                        | <i>Meslekte Çalışma Yılı</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>     | <i>Fark(Tukey)</i> |
|------------------------|------------------------------|----------|-------------|-----------|----------|--------------|--------------------|
| <b>İşle Bütünleşme</b> | 1)1-4 yıl                    | 63       | 3,26        | 0,75      | 10,158   | <b>0,00*</b> | <b>1-3<br/>2-3</b> |
|                        | 2)5-9 yıl                    | 206      | 3,27        | 0,87      |          |              |                    |
|                        | 3)10 yıl ve üzeri            | 161      | 3,64        | 0,78      |          |              |                    |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.14 incelendiğinde katılımcıların işle bütünleşme (F=10,158; p=0,00) düzeyleri ile meslekte çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğu saptanmıştır. Buna göre meslekte çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olan (3.grup) kişilerin iş değerleri ölçeğinden aldıkları puanlar çalışma yılı 1-4 yıl arası olan (1.grup) ve 5-9 yıl arası (2.grup) olan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır.

### 5.3.3. Katılımcıların İşle Tatmini Düzeyleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Analiz Sonuçları

Tablo 5.15. Cinsiyete göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                   | <i>Cinsiyet</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS.</i> | <i>Sd</i> | <i>t</i> | <i>P</i> |
|-------------------|-----------------|----------|-------------|------------|-----------|----------|----------|
| <b>İş Tatmini</b> | Kadın           | 325      | 3,59        | 0,83       | 428       | 0,947    | 0,344    |
|                   | Erkek           | 105      | 3,50        | 0,90       |           |          |          |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.15 incelendiğinde; uygulanan bağımsız örneklem t testi sonucunda kadın ( $\bar{X}=3,59$ ) ve erkekler ( $\bar{X}=3,50$ ) arasında iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5.16. Tablo Medeni hale göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                   | <i>Medeni Hal</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS.</i> | <i>Sd</i> | <i>t</i> | <i>P</i>      |
|-------------------|-------------------|----------|-------------|------------|-----------|----------|---------------|
| <b>İş Tatmini</b> | Evli              | 328      | 3,64        | 0,83       | 428       | 3,245    | <b>0,001*</b> |
|                   | Bekar             | 102      | 3,33        | 0,86       |           |          |               |

\*:  $p<0,05$

Tablo 5.16’da verilen bağımsız örneklem t testi sonucunda evli ve bekarlar arasında iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır( $t=3,245$ ;  $p=0,001$ ). Evli katılımcıların ( $\bar{X}=3,64$ ) işlerine yönelik memnuniyet düzeyleri bekarlardan ( $\bar{X}=3,33$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre evli hemşireler bekar hemşirelere kıyasla işlerine karşı daha fazla doyum ve hoşnutluk geliştirmektedirler.

Tablo 5.17. Eğitim düzeyine göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                   | <i>Eğitim Düzeyi</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> | <i>Fark(Tukey)</i> |
|-------------------|----------------------|----------|-------------|-----------|----------|----------|--------------------|
| <b>İş Tatmini</b> | 1-Lise               | 78       | 3,58        | 0,86      | 0,687    | 0,561    | -                  |
|                   | 2-Meslek Yüksek      |          |             |           |          |          |                    |
|                   | Okulu                | 91       | 3,50        | 0,84      |          |          |                    |
|                   | 3-Lisans             | 221      | 3,56        | 0,82      |          |          |                    |
|                   | 4-Yüksek Lisans      | 40       | 3,73        | 0,93      |          |          |                    |

\*:  $p<0,05$

Tablo 5.17 görüleceği üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda katılımcıların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Başka bir ifadeyle lise mezunu bir hemşire ile lisansüstü eğitimi almış olan başka bir hemşirenin işlerinden memnun olma düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo 5.18. Yaşa göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                   | <i>Yaş</i>    | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>      | <i>Fark(Tukey)</i>       |
|-------------------|---------------|----------|-------------|-----------|----------|---------------|--------------------------|
| <b>İş Tatmini</b> | 1)18-25 arası | 94       | 3,35        | 0,80      | 7,026    | <b>0,001*</b> | <b>1-3</b><br><b>2-3</b> |
|                   | 2)26-35 arası | 214      | 3,55        | 0,87      |          |               |                          |
|                   | 3)36 ve üzeri | 122      | 3,78        | 0,79      |          |               |                          |

\*:  $p<0,05$

Yukarıda Tablo 5.18’de gösterilen test sonuçlarına göre katılımcıların iş tatmin ( $F=7,026$ ;  $p=0,00<0,05$ ) düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre 36 ve üzeri yaşı olan hemşirelerin ( $\bar{X}=3,78$ ) 18-25 yaş arası ( $\bar{X}=3,35$ ) ve 26-35 yaş arası ( $\bar{X}=3,55$ ) olan hemşirelere göre iş tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre yaş ile iş tatmini düzeyi doğru orantılı bir seyir göstermekte, yaşın ilerlemesiyle iş tatmini davranışının düzeyi yükselmektedir.

Tablo 5.19. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılına göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                   | <i>Bulundukları<br/>Kurumda Çalışma<br/>Yılı</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>      | <i>Fark(Tukey)</i> |
|-------------------|--------------------------------------------------|----------|-------------|-----------|----------|---------------|--------------------|
| <b>İş Tatmini</b> | 1)1-4 yıl                                        | 157      | 3,51        | 0,83      | 4,006    | <b>0,019*</b> | <b>1-3<br/>2-3</b> |
|                   | 2)5-9 yıl                                        | 222      | 3,55        | 0,84      |          |               |                    |
|                   | 3)10 yıl ve üzeri                                | 51       | 3,88        | 0,84      |          |               |                    |

\*: p&lt;0,05

Tablo de sunulan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre katılımcıların iş tatmini ( $F=4,006$ ;  $p=0,01<0,05$ ) düzeyleri ile bulundukları kurumda çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre bulundukları kurumda 10 ve üzeri yıldır çalışmakta olan hemşirelerin 1-4 yıl ve 5-9 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelere kıyasla iş tatmini düzeylerinin istatistiksel açıdan daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda bulundukları kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin işlerine karşı duydukları doyum seviyeleri diğer gruplara göre daha yüksektir.

Tablo 5.20. Katılımcıların meslekte çalışma yılına göre iş tatmini düzeyi farklılıklarının incelenmesi

|                   | <i>Meslekte Çalışma<br/>Yılı</i> | <i>N</i> | <i>Ort.</i> | <i>SS</i> | <i>F</i> | <i>p</i>     | <i>Fark(Tukey)</i> |
|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|-----------|----------|--------------|--------------------|
| <b>İş Tatmini</b> | 1)1-4 yıl                        | 63       | 3,44        | 0,79      | 9,079    | <b>0,00*</b> | <b>1-3<br/>2-3</b> |
|                   | 2)5-9 yıl                        | 206      | 3,44        | 0,85      |          |              |                    |
|                   | 3)10 yıl ve üzeri                | 161      | 3,79        | 0,81      |          |              |                    |

\*: p&lt;0,05

Tablo 5.20 incelendiğinde uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda katılımcı hemşirelerin iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar meslekte çalışma yılı gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ( $F=9,079$ ;  $p<0,05$ ). Meslekte çalışma yılına göre hemşirelerin iş tatmini düzeylerine bakıldığında; kıdem yılı 10 yıl ve üzeri olan grubun, tüm gruplar içinde iş tatmini en yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

#### 5.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Analizi Sonuçları

İki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistik yöntemine korelasyon analizi denir. Her iki değişkene ait verilerin normal dağılım göstermesi durumunda değişkenler arasındaki ilişki Pearson katsayısı ile belirlenmektedir. Korelasyon katsayısı “r” ile ifade edilmekte olup (-1) ile (+1) arasında bir değer almaktadır. Bu noktada değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini, rakamların mutlak büyüklüğü, yönünü ise rakamların işareti (pozitif ya da negatif olması) belirlemektedir (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko 2011: 143). Değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif yönde olması, bir değişkenin değeri artarken diğerinin de artacağı anlamına gelmektedir. Negatif yönde ilişki olması durumunda ise bir değişkenin değeri artarken diğerinin azalacağı anlamına gelmektedir (Kozak, 2018:134). Analiz verileri normal dağılım gösterdiği için pearson korelasyon yöntemi tercih edilmiş olup ölçekler arasındaki korelasyon ilişkisi aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir.

Tablo 5.21. Pearson Korelasyon Katsayıları

| <i>r</i>  | <i>İlişkinin Kuvveti</i> |
|-----------|--------------------------|
| 0,00      | İlişki yok               |
| 0,01-0,29 | Zayıf İlişki             |
| 0,30-0,70 | Orta Düzeyde İlişki      |
| 0,71-0,99 | Güçlü İlişki             |
| 1,00      | Mükemmel İlişki          |

Kaynak: Baykul ve Güzeller, 2014: 577

#### 5.4.1. İş Değerleri, İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Ölçeklerine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların işle bütünleşme ve iş tatmini düzeyleri ile iş değerleri ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir (Tablo 5.22).

Tablo 5.22. İş Değerleri, İşle Bütünleşme ve İş Tatmini Ölçeklerine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

|                            | 1                   | 2      | 3      | 4      | 5     | 6      |
|----------------------------|---------------------|--------|--------|--------|-------|--------|
| <b>1-İş değerleri</b>      | 1                   |        |        |        |       |        |
|                            | Sig. (2-tailed)     |        |        |        |       |        |
| <b>2-Bilişsel değerler</b> | Pearson Correlation | ,942** | 1      |        |       |        |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   |        |        |       |        |
| <b>3-Duygusal değerler</b> | Pearson Correlation | ,834** | ,672** | 1      |       |        |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   |        |       |        |
| <b>4-Araçsal değerler</b>  | Pearson Correlation | ,690** | ,454** | ,582** | 1     |        |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   |       |        |
| <b>5-İşle Bütünleşme</b>   | Pearson Correlation | ,224** | ,254** | ,260** | -,034 | 1      |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000   | ,000   | ,000   | ,477  |        |
| <b>6-İş Tatmini</b>        | Pearson Correlation | ,150** | ,175** | ,186** | -,049 | ,641** |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,002   | ,000   | ,000   | ,306  | ,000   |

\*\*,p&lt;0,01 \*p&lt;0,05

Tablo 29 incelendiğinde, uygulanan Pearson korelasyon analizi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

*İş değerleri ölçeğinin bilişsel alt boyutu ile;*

- ❖ İş değerleri duygusal alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **pozitif yönde** ve Tablo 5.21'e göre **orta seviyede** doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r:0,672; p:0,000).
- ❖ İş değerleri araçsal alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **pozitif yönde** ve Tablo 5.21'e göre **orta düzeyde** doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r:0,454; p:0,000).
- ❖ İş değerleri ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **pozitif yönde güçlü düzeyde** doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r: 0,942; p:0,000).
- ❖ İşle bütünleşme ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, **pozitif yönde** ve **zayıf seviyede** doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r: 0,254; p:0,000).

- ❖ İş tatmini ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **olarak pozitif yönde zayıf** düzeyde doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r: 0,175; p:0,000).

*İş değerleri ölçeğinin duygusal alt boyutu ile;*

- ❖ İş değerleri araçsal alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **pozitif yönde** ve orta düzeyde doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r:0,582; p:0,000).
- ❖ İş değerleri ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **pozitif yönde güçlü** düzeyde doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r: 0,834; p:0,000).
- ❖ İşle bütünleşme ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, **pozitif yönde** ve **zayıf düzeyde** doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r: 0,260; p:0,000).
- ❖ İş tatmini ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak **pozitif yönde zayıf düzeyde** doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r:0,186; p:0,000).

*İş değerleri ölçeğinin araçsal alt boyutu ile;*

- ❖ İş değerleri ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **pozitif yönde orta düzeyde** ilişki olduğu belirlenmiştir (r:0,690; p:0,000).
- ❖ İşle bütünleşme ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır (r: -,034; p:0,477).
- ❖ İş tatmini ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır (r: -,049; p:0,306).

*İş değerleri ölçeği ile;*

- ❖ İşle bütünleşme ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı **pozitif yönde zayıf düzeyde** doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (r: 0,224; p:0,000).
- ❖ İş tatmini ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı olarak **pozitif yönde zayıf düzeyde** doğrusal ilişkiler bulunmaktadır (r: 0,150; p:0,002).

İşle bütünleşme ölçeği ile iş tatmini ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı olarak **pozitif yönde orta düzeyde** bir ilişki olduğu saptanmıştır (r: 0,641; p:0,000). Dolayısıyla pearson korelasyon analizi sonucunda hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri arttıkça iş tatmin düzeylerinin de artacağı bulgusuna ulaşılmıştır.

### 5.5. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında elde edilen literatür incelemesi sonucunda tasarlanmış olan hipotezlerin test edilmesine yönelik regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi bir bağımlı ve bir veya birden fazla bağımsız değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek amacıyla kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir yöntemdir. Bağımlı değişkeni açıklayan bağımsız değişken tek ise regresyon türü basit doğrusal regresyon, birden fazla bağımsız değişken olması durumunda ise çoklu doğrusal regresyon analizi tercih edilmektedir. Regresyon analizinde öncelikli olarak ortaya çıkarılan modelin anlamlılığı kontrol edilmektedir. Uygulanan analiz sonucu Anova testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması regresyon modelinin anlamlı olduğunu gösterirken; tablodaki değerlerden olan düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki değişimlerin ne kadarını açıkladığını; standart beta katsayılarının anlamlı olması koşuluyla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini ifade etmektedir (Büyüköztürk vd., 2013:121-123). Bu bölümde literatür incelemesi sonucunda geliştirilmiş olan araştırma hipotezleri test edilecektir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde basit ve çoklu regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

### 5.5.1. İş Değerleri ve Alt Boyutlarının İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında iş değerleri ve alt boyutları olan bilişsel, duygusal, araçsal boyutlarının işle bütünleşme üzerine etkilerine ilişkin hipotezler test edilecektir.

#### 5.5.1.1. İş Değerlerinin İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın birinci hipotezi çalışmaya katılan hemşirelerin iş değerlerinin işle bütünleşme düzeylerini etkilediği şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesi ile iş değerlerinin işle bütünleşme düzeyi üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmak amaçlanmıştır.

Tablo 5.24. İş değerlerinin işle bütünleşme düzeyi üzerindeki etkisi

| Model Özeti |                   |                           |                            |                          | ANOVA |        |
|-------------|-------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|-------|--------|
| Model       | R                 | R <sup>2</sup>            | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | Tahminin Standart Hatası | sig.  | F      |
| 1           | ,224 <sup>a</sup> | ,050                      | ,048                       | ,82407                   | ,000  | 22,667 |
| Katsayılar  |                   |                           |                            |                          |       |        |
| Model       |                   | Std. Edilmemiş Katsayılar |                            | Std. Edilmiş Katsayılar  | t     | p      |
|             |                   | B                         | Std. Hata                  | Beta                     |       |        |
| 1           | Sabit             | 1,854                     | ,330                       |                          | 5,612 | ,000   |
|             | İş değerleri      | ,306                      | ,064                       | ,224                     | 4,761 | ,000   |

\*\*p< 0,01 ; \*p< 0,05

Tablo 5.24’de görüleceği üzere basit doğrusal regresyon analizi ile oluşturulan modelin (F:22,667; p<0,01) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistik değerlerine bakıldığında (t:5,612; p<0,01) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. R değeri bir önceki korelasyon analizinde de bulunan ve ilişkinin gücünü gösteren ,241 değeridir. Bununla beraber tabloda iş değerlerinin işle bütünleşme düzeyindeki değişimlerin yaklaşık olarak %5 oranında açıkladığı tespit edilmiştir (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: ,048) Tablo 5.24’deki basit doğrusal regresyon modeli incelendiğinde iş değerlerinin ( $\beta$ : 0,306; p<0,01) işle bütünleşme düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit saptanmıştır. Dolayısıyla iş değerlerindeki her 1 birimlik artış, işle bütünleşme düzeyinde ,224 lük bir artışa neden olacağı ifade edilebilir. Sonuç olarak; “*H1: İş değerlerinin işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.*” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiş olup regresyon modeli aşağıdaki şekilde formüle edilebilmektedir(Korkmaz, 2019:188):

$$Y=a+bx$$

$$\text{İşle Bütünleşme} = 1,854 + 0,224 * \text{İş Değerleri}$$

#### 5.1.1.2. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutlarının İşle Bütünleşme Düzeyine Etkisi

Analiz yorumlarına geçmeden önce analiz koşulları olan VIF değerleri ve değişkenler arasında oto korelasyonun olup olmama durumuna bakılmıştır. Oto korelasyon sorunu olup olmadığını gösteren 1,5 ve 2,5 değerleri arasında olması gereken Durbin Watson katsayısı 1,510 değerinde olup, bu değer ile modelde otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmıştır (Arar,2020:229). Ayrıca 10’dan küçük olması beklenen VIF (varyans şişme) değerleri ise 1,529-2,212 arasında olduğu saptanmış ve böylece modeldeki bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.25. İş değerleri ölçeğinin alt boyutlarının işle bütünleşme düzeyi üzerindeki etkisi

| Model Özeti |                   |                |                            |                          |               | ANOVA |        |
|-------------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|-------|--------|
| Model       | R                 | R <sup>2</sup> | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | Tahminin Standart Hatası | Durbin-Watson | sig.  | F      |
| 1           | ,371 <sup>a</sup> | ,137           | ,131                       | ,78721                   | 1,510         | 0,000 | 22,620 |

| Kat Sayılar       |                           |           |                         |        |      |       |
|-------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|--------|------|-------|
| Değişken          | Std. Edilmemiş Katsayılar |           | Std. Edilmiş Katsayılar | t      | p    | VIF   |
|                   | B                         | Std. Hata | Beta                    |        |      |       |
| (Sabit)           | 2,296                     | ,329      |                         | 6,970  | ,000 |       |
| Bilişsel değerler | ,213                      | ,073      | ,178                    | 2,918  | ,004 | 1,843 |
| Duygusal değerler | ,369                      | ,079      | ,314                    | 4,697  | ,000 | 2,212 |
| Araçsal değerler  | -,346                     | ,065      | -,298                   | -5,361 | ,000 | 1,529 |

\*\*p< 0,01 ; \*p< 0,05

İş değerleri ölçeği alt boyutlarının işle bütünleşme düzeyine etkisini tespit etmek maksadıyla oluşturulan çoklu regresyon analizi modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulgulanmıştır (F:22,260; p<0,01). Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistik değerleri; bilişsel değerler (t:2,918; p:0,004) , duygusal değerler (t:4,497; p:0,000) ve araçsal değerler (t:-5,361; p:0,000) için anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerinden bilişsel, duygusal ve araçsal alt boyutlarının bağımlı değişken olan işle bütünleşme düzeyini açıklama oranı düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri 0,131 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda katılımcıların işle bütünleşme düzeyinin yaklaşık % 13'ünün iş değerleri ölçeği alt boyutları ile açıklandığını göstermektedir.

Tablo 5.25'teki bağımsız değişkenlerin beta katsayıları incelendiğinde; bilişsel değerler boyutundaki bir birimlik artış işle bütünleşme düzeyinde ,178'lik, duygusal değerler boyutundaki bir birimlik artış ,314'lük artışa neden olmaktadır. Bununla birlikte araçsal değerlerdeki bir birimlik artış işle bütünleşme düzeyinde-,298'lik bir azalmaya neden olmaktadır. Sonuç olarak bilişsel değerler ve duygusal değerlerin katılımcıların işle bütünleşme düzeyi üzerinde istatistiksel olarak etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bunun yanında araçsal değerlerin katılımcıların işle bütünleşme düzeyi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna varılmış ve oluşturulan “H1a: İş değerleri ölçeği bilişsel alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.”, “H1b: İş değerleri ölçeği duygusal alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.”, “H1c: İş değerleri ölçeği araçsal alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri desteklenmiştir. Bu bağlamda regresyon modeli aşağıdaki şekilde formüle edilebilmektedir (Koç ve Deniz,2019:106).

$$\text{İşle Bütünleşme} = 2,296 + 0,178X_1 + 0,314X_2 - 0,298X_3$$

(X1=bilişsel değerler; X2=duygusal değerler; X3=Araçsal Değerler)

### 5.5.2. İş Değerleri ve Alt Boyutlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında iş değerleri ve alt boyutları olan bilişsel, duygusal, araçsal boyutlarının iş tatmini üzerine etkilerine ilişkin hipotezler test edilecektir.

### 5.5.2.1. İş Değerlerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın ikinci hipotezi çalışmaya katılan hemşirelerin iş değerlerinin iş tatmini düzeylerini etkilediği şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesi ile iş değerlerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Yapılan analiz bulguları ışığında bilgiler aşağıda tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 5.26. İş değerlerinin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi

| Model Özeti |                   |                           |                            |                          | ANOVA |       |
|-------------|-------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|-------|-------|
| Model       | R                 | R <sup>2</sup>            | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | Tahminin Standart Hatası | sig.  | F     |
| 1           | ,134 <sup>a</sup> | ,018                      | ,016                       | ,84232                   | ,005  | 7,871 |
| Katsayılar  |                   |                           |                            |                          |       |       |
| Model       |                   | Std. Edilmemiş Katsayılar |                            | Std. Edilmiş Katsayılar  | t     | p     |
|             |                   | B                         | Std. Hata                  | Beta                     |       |       |
| 1           | (Sabit)           | 2,642                     | ,335                       |                          | 7,883 | ,000  |
|             | İş Değerleri      | ,183                      | ,065                       | ,134                     | 2,806 | ,005  |

\*\*p< 0,01 ; \*p< 0,05

Tablo 5.26’da görüleceği üzere basit doğrusal regresyon analizi ile oluşturulan model (F:7,871; p<0,01) ve regresyon katsayılarının anlamlılığını ifaden eden t istatistik değerlerine bakıldığında (t:7,871; p<0,01) sonuçların anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 5.26’da görüleceği üzere iş değerlerinin iş tatmini düzeyindeki değişimlerin yaklaşık olarak %2 oranında açıkladığı saptanmıştır (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: ,016). Tablo 5.26’daki basit doğrusal regresyon modeli incelendiğinde iş değerlerinin (β: 0,134; p<0,01) iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda beta katsayısı incelendiğinde iş değerlerindeki her 1 birimlik artış, iş tatmin düzeyinde ,134 lük bir artışa neden olacağı görülmektedir. Sonuç olarak; “*H2: İş değerlerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.*” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiş olup regresyon modeli aşağıdaki şekilde formüle edilebilmektedir: ( Korkmaz,2019:188)

$$Y=a+bx$$

$$İş Tatmini = 2,642 + 0,134 * İş Değerleri$$

### 5.5.2.2. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutlarının İş Tatmini Düzeyine Etkisi

İş değerleri alt boyutları olan bilişsel değerler, duygusal değerler ve araçsal değerler boyutlarının iş tatmini düzeyi üzerinde anlamlı etkisi olduğu yönünde hipotezler tasarlanmıştır. Bu hipotezlerin test edilmesi ile iş değerlerinin işle bütünleşme düzeyi üzerinde etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Tablo 5.27. İş değerleri ölçeğinin alt boyutlarının iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi

| Model Özeti |                   |                |                            |                          |               | ANOVA |        |
|-------------|-------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|---------------|-------|--------|
| Model       | R                 | R <sup>2</sup> | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | Tahminin Standart Hatası | Durbin-Watson | sig.  | F      |
| 1           | ,283 <sup>a</sup> | ,080           | ,074                       | ,81714                   | 1,704         | 0,000 | 12,381 |

| Kat Sayılar       |                           |           |                         |        |      |       |
|-------------------|---------------------------|-----------|-------------------------|--------|------|-------|
| Değişken          | Std. Edilmemiş Katsayılar |           | Std. Edilmiş Katsayılar | t      | p    | VIF   |
|                   | B                         | Std. Hata | Beta                    |        |      |       |
| (Sabit)           | 2,884                     | ,342      |                         | 8,433  | ,000 |       |
| Bilişsel değerler | ,143                      | ,076      | ,119                    | 1,889  | ,060 | 1,843 |
| Duygusal değerler | ,297                      | ,082      | ,252                    | 3,647  | ,000 | 2,212 |
| Araçsal değerler  | -,292                     | ,067      | -,250                   | -4,356 | ,000 | 1,529 |

\*\*p< 0,01 ; \*p< 0,05

İş değerleri ölçeği alt boyutlarının iş tatmini düzeyine etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır (F:12,381; p<0,01). Regresyon katsayılarının anlamlılığı olan t istatistik değerleri; bilişsel değerler (t:1,889; p:0,060) için anlamsız, duygusal değerler (t:3,647; p:0,000) ve araçsal değerler (t:-4,356; p:0,000) için anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerinden bilişsel, duygusal ve araçsal alt boyutlarının bağımlı değişken olan iş tatmini düzeyini açıklama oranı düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri 0,074 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda katılımcıların iş tatmini düzeyinin yaklaşık % 7'sinin iş değerleri ölçeği alt boyutları ile açıklandığını göstermektedir.

Tablo 5.27'deki bağımsız değişkenlerin beta katsayıları incelendiğinde; duygusal değerler boyutundaki bir birimlik artış ,252'lik artışa neden olmaktadır. Bununla birlikte araçsal değerlerdeki bir birimlik artış iş tatmin düzeyinde -,250'lik bir azalmaya neden olmaktadır. Sonuç olarak duygusal değerlerin katılımcıların iş tatmin düzeyi üzerinde istatistiksel olarak etkisi anlamlı ve pozitif yönlüdür. Bununla beraber araçsal değerlerin katılımcıların iş tatmin düzeyi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna varılmış ve oluşturulan “H2b: İş değerleri ölçeği duygusal alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.” ve “H2c: İş değerleri ölçeği araçsal alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezleri desteklenirken “H2a: İş değerleri ölçeği bilişsel alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.”, hipotezi reddedilmiştir. Bu bağlamda regresyon modeli aşağıdaki şekilde formüle edilebilmektedir (Koç ve Deniz,2019:106).

$$\text{İş Tatmini} = 2,884 + 0,119X_1 + 0,252X_2 - 0,250X_3$$

(X<sub>1</sub>=bilişsel değerler; X<sub>2</sub>=duygusal değerler; X<sub>3</sub>=Araçsal Değerler)

### 5.5.3. İşle Bütünleşmenin İş Tatminine Etkisi

Araştırmada tasarlanmış olan son hipotez “İşle bütünleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi vardır” şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesi ile iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisini ortaya koymak hedeflenmiştir.

Tablo 5.28. İşle bütünleşmenin iş tatmini düzeyi üzerindeki etkisi

| Model Özeti |                   |                           |                            |                          | ANOVA  |         |
|-------------|-------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------------|--------|---------|
| Model       | R                 | R <sup>2</sup>            | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | Tahminin Standart Hatası | sig.   | F       |
| 1           | ,641 <sup>a</sup> | ,410                      | ,409                       | ,65275                   | ,000   | 297,791 |
| Katsayılar  |                   |                           |                            |                          |        |         |
| Model       |                   | Std. Edilmemiş Katsayılar |                            | Std. Edilmiş Katsayılar  | t      | p       |
|             |                   | B                         | Std. Hata                  | Beta                     |        |         |
| 1           | Sabit             | 1,376                     | ,131                       |                          | 10,484 | ,000    |
|             | İşle Bütünleşme   | ,644                      | ,037                       | ,641                     | 17,257 | ,000    |

\*\*p< 0,01 ; \*p< 0,05

Tablo 5.28 incelendiğinde basit doğrusal regresyon analizi ile oluşturulan modele (F:297,791; p<0,01) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistik değerlerine bakıldığında (t:10,484; p<0,01) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla beraber tablo 5.28’de işle bütünleşme iş tatmini düzeyindeki değişimlerin yaklaşık olarak %40 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: ,409) Tablo 5.28’deki basit doğrusal regresyon modeli incelendiğinde işle bütünleşmenin (β: 0,644 ; p<0,01) iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işle bütünleşme düzeyindeki her 1 birimlik artış, iş tatmini düzeyinde ,641’lik bir artışa neden olacağı görülmektedir. Sonuç olarak; basit doğrusal regresyon analizinde katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı (p:0,000) bir etkisinin olduğu tespit edilmiş ve bu doğrultuda “H3: İşle bütünleşmenin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.” hipotezi istatistiki olarak desteklenmiş olup regresyon modeli aşağıdaki şekilde formüle edilebilmektedir:

$$Y=a+bx$$

$$\text{İş Tatmini} = 1,376 + 0,641 * \text{İşle Bütünleşme}$$

Yapılan tüm bu analizler sonucunda hipotezlerin kabul veya red durumları incelenmiştir. Araştırmada kurulan hipotez testlerinin sonuçlarına Tablo 5.29’te yer verilmiştir. Buna kapsamda Tablo 5.29 incelendiğinde araştırma dâhilinde geliştirilen hipotezlerin büyük çoğunluğunun kabul edildiği görülmektedir.

Tablo 5.29. Çalışma Kapsamındaki Hipotezlerin Nihai Durumu

| <i><b>Hipotezler</b></i>                                                                                                 | <i><b>Sonuç</b></i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| H1: İş değerlerinin işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.                             | Kabul               |
| H1a: İş değerleri ölçeği bilişsel alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır. | Kabul               |
| H1b: İş değerleri ölçeği duygusal alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır. | Kabul               |
| H1c: İş değerleri ölçeği araçsal alt boyutunun işle bütünleşme üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.  | Kabul               |
| H2: İş değerlerinin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.                                  | Kabul               |
| H2a: İş değerleri ölçeği bilişsel alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.      | Red                 |
| H2b: İş değerleri ölçeği duygusal alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.      | Kabul               |
| H2c: İş değerleri ölçeği araçsal alt boyutunun iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.       | Kabul               |
| H3: İşle bütünleşmenin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.                    | Kabul               |

## 6. TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı; hemşirelerin iş değerlerinin işle bütünleşme ve iş tatmini üzerine etkisini incelemektir. İkinci olarak bu değişkinlerin birbirleri ve çeşitli demografik değişkenler ile arasındaki ilişkileri incelemektir. Tez çalışmanın bu bölümünde elde edilen bulgular ilgili yazın ile karşılaştırılarak tartışılmış ve bulgular doğrultusunda çıkarımlarda bulunulmuştur.

Bulgular tartışılmadan önce sosyo-demoğrafik değişkenlere ilişkin kısaca bahsedilecek olursa; araştırmada yer alan hemşirelerinin kadın cinsiyetinin oran olarak yüksek, yaş ortalamalarının ise çoğunlukla genç grupta olduğu görülmektedir (Tablo 5.1) Literatür incelendiğinde; araştırmamıza katılan hemşirelerin cinsiyet ve yaş ortalamalarının bazı diğer çalışmalar ile benzer olduğu belirlenmiştir (Akman vd., 2016; Yılmaz ve Durmaz, 2019; Kaya,2019). Bunun yanında katılımcı hemşirelerin eğitim düzeyleri incelendiğinde yaklaşık %51 lik kısmın lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekte ve bulundukları kurumda çalışma süreleri çoğunluk olarak 5-9 yıl arası olduğu görülmektedir.

### 6.1. İş Değerleri Ölçeği Bulgularının Tartışılması

Araştırma kapsamında kullanılmış olan iş değerleri ölçeğinin puan ortalaması ( $\bar{X}$ = 5,09) yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte iş değerleri alt boyutlarından olan bilişsel değerlerin ( $\bar{X}$ =4,93) (terfi etme veya işte ilerleme imkânı, iş yerinde geribildirime sahip olma, işteki konumum, mevkim, başarılı olmak, yaptığım işin ilgi çekici olması. işimin benim için anlamlı olması, işin bireysel gelişme fırsatı sunması, bilgi ve becerimi işimde kullanmak, sorumluluk almak, topluma yararlı olmak, işimde bağımsız hareket edebilmek, şirketin ünlü, tanınan bir şirket olması, uzman olmam ve bu şekilde tanınmam, güç sahibi ve etkili bir kişi olmak) duygusal değerlerin ( $\bar{X}$ =5,24) (İyi bir iş yapıyor olarak tanınmak, çalışma arkadaşlarımla uyumlu olmaları, iş yerinde değerli olduğumu hissetmek, çeşitli insanlarla tanışmak, amirimin adil ve düşünceli olması) ve son olarak araçsal değerlerin ( $\bar{X}$ =5,39) (aldığım maaş miktarı, elde ettiğim maaş dışı imkânlar, iş güvencesi, uygun çalışma saatleri, iş ortamının fiziksel koşulları) puan ortalamasına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ölçekten elde edilen bu değerler dikkate alındığında katılımcıların işlerine ilişkin değerlere verdikleri önemin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda katılımcı hemşirelerin en çok önem verdikleri boyutun finansal çıktılarla ilişkili olan araçsal değerler olduğu görülmektedir. Buna karşılık Ergin (2019) tarafından hemşireler ile yürütülen araştırmada en yüksek ortalamaya Fedakarlık/Alturizm boyutu altında incelenen “Yaptığım iş vasıtasıyla başkalarına yardım etmemi sağlıyor.” ( $\bar{X}$ =4,21) maddesinin olduğu belirlenmiştir. En düşük ortalamaya sahip madde ise Ekonomik Faydalar boyutu altında incelenen “İşimden kazanabileceğim en yüksek ücreti almamı sağlıyor.” ( $\bar{X}$ =1,80) maddesi olarak bulunmuştur.

İş değerleri kavramı farklı sektörlerde araştırma konusu olmasına karşın ülkemizde sağlık sektöründe yeteri kadar incelenmediği görülmüştür. Bu bakımdan tartışma yapılırken sağlık alanına yönelik olmayan çalışmalardan sıklıkla yararlanılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde iş değerleri ile demografik özellikler (cinsiyet, yaş, meslek, eğitim, deneyim) arasındaki ilişkinin niteliğini tanımlayan çalışmaların sonuçları değişkenlik göstermektedir. Bu çalışmanın analiz sonuçlarına bakıldığında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren iş değerleri ölçeği ve alt boyutları olan bilişsel ve araçsal değerler olduğu tespit edilmiştir.

Bu bağlamda kadınların iş değerleri ölçeğinin bilişsel alt boyutu, araçsal alt boyutu ve iş değerleri ölçeğinden aldıkları puanlar erkeklerden istatistiksel olarak anlamlı derecede daha fazladır. Bu bulgular alan yazındaki diğer çalışmalarla kıyaslandığında araştırmayı destekleyen ve desteklemeyen çalışmaların olduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışmaya benzer olarak Eşitti(2016) konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada cinsiyete göre duygusal değerler boyutunda anlamlı bir farklılık bulmuştur. Eşitti(2016) duygusal iş değerleri boyutu için konaklama işletmelerinden katılan 314 erkek çalışanın ortalaması ( $\bar{X}$  =5,58) ve 267 kadın çalışanın ortalaması ( $\bar{X}$ =4,52) olarak tespit ederek erkeklerin duygusal değerlere kadınlara nazaran anlamlı ölçüde daha fazla önem verdiği sonucuna ulaşmıştır.

Hagström ve Kjellberg(2007) hemşire ve mühendislerle gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında kadın ve erkek katılımcılar arasında iş değerlerinin istatistiksel bakımdan anlamlı olarak farklı olduğunu saptamış, kadınların sosyal ilişkiler, çalışma koşulları ve fedakarlık boyutlarına ilişkin ortalama puanlarının erkek katılımcılara göre önemli ölçüde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca hemşireler mühendislerle kıyasla fedakarlık boyutunu daha yüksek puanlarken sosyal ilişkiler boyutu ise mühendisler tarafından hemşirelerden daha fazla puanlanmıştır. Kubat (2007) üretim sektöründe 8 çalışanın iş değerleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada iş değerlerinin cinsiyete göre tek farkın “çevre” boyutunda olduğunu görmüştür. Bu durumda sadece “çevre” alt boyutu için cinsiyet ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. İş çevresine kadınların daha çok önem verdiği görülmüştür.

Cinsiyet bağlamında yapılan araştırmalarda ağırlıklı olarak erkeklerin ücret, kariyer, saygınlık ve terfi olanaklarına odaklı olduklarını, kadınların ise çalışma ortamı, iş arkadaşları arasındaki etkileşimleri ön planda tuttukları tespit edilmiştir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Ergeneli ve Temirbekova, 2006; Li vd., 2008). Diğer taraftan bazı çalışmalarda cinsiyetin iş değerlerini değiştirmede, kadın ve erkeklerin iş değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Oltulu,2019; S. Özkan,2010; Kaya, 2010).

Araştırma bulguları doğrultusunda medeni hal değişkenine göre katılımcıların iş değerlerinde istatistiksel bir farklılık saptanmamıştır. Bu bakımdan sonuçlar literatürdeki diğer bulgularla karşılaştırıldığında benzer sonuçların saptandığı görülmekte olup dolayısıyla literatür ile uyumlu olduğu ifade edilebilir (Uysal,2015; Atay 2017). Benzer bir sonuç olarak sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada katılımcıların medeni durumuna göre iş değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Ergin,2019).

Katılımcıların iş değerleri ölçeğinin bilişsel ve duygusal alt boyutlarından ve iş değerleri ölçeğinden aldıkları puanlar eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir. Lisans mezunu olan hemşirelerin meslek yüksekokulu mezunu hemşirelere kıyasla iş değerleri, duygusal değerler ve bilişsel değerleri daha yüksek düzeyde “önemli” buldukları tespit edilmiştir. Literatür irdelendiğinde demografik unsurlar ile iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda farklı eğitim seviyelerindeki bireylerin iş değerleri arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Eşitti (2016) konaklama işletmeleri çalışanlarının eğitim durumu değişkenine göre gruplar arasında, iş değerlerinin araçsal değerler ve duygusal değerler boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. İlköğretim ve lise eğitimi mezunu çalışanları araçsal değerleri lisansüstü mezunu çalışanlara göre daha düşük oranda “önemli” bulmaktadır. İlköğretim mezunu çalışanların duygusal değer algıları lise mezunu çalışanlara göre, üniversite mezunu çalışanlara göre ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Kasnak (1998), hizmet sektöründe

çalışanların iş değerlerini incelediği çalışmada, eğitim düzeyiyle değerler arasında araçsal değerler için anlamlı bir ilişki olduğunu, araçsal değerlere lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre daha çok önem verdiğini saptamıştır. Buna karşın Güner (2019) yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyine ilişkin katılımcı bireylerin iş değerlerinde anlamlı düzeyde bir farklılık bulamamıştır.

Araştırma kapsamında katılımcı hemşirelerin iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu sonuca paralel olarak Kaya (2010) öğretim elemanları üzerine yapmış olduğu çalışmada katılımcıların iş değerlerinin cinsiyete göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmış olup bu yönüyle mevcut çalışmayı desteklemektedir. Buna karşın Uysal (2015) tarafından öğretmenlerin yaşlarına göre iş değerleri düzeylerinde istatistiksel olarak fark olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda iş değerleri boyutlarında 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin aldıkları puanlar daha küçük yaşlardaki öğretmenlerden yüksek çıkmıştır.

Araştırma bulgularına göre katılımcı hemşirelerin bulundukları kurumda çalışma yılına göre iş değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı ölçüde bir farklılaşma bulunmamaktadır. Özcan (2008) beyaz yakalı çalışanlar ile yürütmüş olduğu incelemesinde katılımcıların işyerinde çalışma süreleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde mavi yakalıların katkıları ile yürütülmüş olan bir çalışmada bulundukları kurumda çalışma süreleri ile iş değerleri arasında istatistiksel yönden bir farklılaşma tespit edilmemiştir. (Tomrukçu, 2008:67) Literatür incelendiğinde katılımcıların bulundukları kurumda çalışma süreleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, araştırma bulgularının akademik yazına katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Yapılan analizler neticesinde katılımcıların iş değerleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar meslekte çalışma yılına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında, bu araştırmanın literatür ile büyük ölçüde uyumlu olduğu görülmektedir. Bu araştırmayı destekleyici nitelikte olan Tomrukçu (2008)'nin çalışmasında katılımcıların iş değerlerinde meslekte çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma bulgulanmamıştır. Karayol (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş değerleri genel puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde Kubat(2007) çalışmasında katılımcıların iş değerlerinde görev süresi değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Buna karşın (Ç. Özkan, 2010) tarafından yapılmış olan çalışmada katılımcıların iş değerleri sonuçları incelendiğinde 1 yıldan az çalışma yılına sahip olanlar ile 5 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olanlar, 2 yıl ile 5 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olanlar, 3 yıl ile 5 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olanlar arasında istatistiki açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Bu sonuç, çalışma yılı ile iş değerleri arasında bir ilişki kurulabileceğini göstermektedir. Çalışma yılı arttıkça iş değerleri ortalamaları da artmaktadır.

## 6.2. İşle Bütünleşme Ölçeği Bulgularının Tartışılması

Çalışma kapsamında kullanılmış olan işle bütünleşme ölçeğinin puan ortalamaları incelendiğinde ( $\bar{X}=3,41$ ) olduğu görülmekte olup katılımcı hemşirelerin işle bütünleşme algılarını katılıyorum düzeyinde olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma analizleri sonucunda katılımcı hemşirelerin işle bütünleşme düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen çalışmaların varlığı göze çarpmaktadır. Arslan ve Demir (2017) tarafından hekim ve hemşirelerin katkıda bulunduğu bir incelemede işle bütünleşme düzeyleri cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre erkekler kadınlardan anlamlı düzeyde daha fazla işle bütünleşme algısına sahiptirler. Gün (2017) tarafından yürütülmüş çalışmada ise katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Arı (2015) beyaz yakalı çalışanlarla yapmış olduğu çalışmada cinsiyete göre işle bütünleşme düzeyinde bir farklılaşma saptamamıştır. Benzer olarak Wan vd., (2018) Çin’de çalışmakta olan hemşirelerin işle bütünleşme ve belirleyicilerini incelemek maksadıyla yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin işle bütünleşme düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Bunun yanında Hakanen vd. (2006), Kavgacı (2014), gibi çalışmalardan çıkan sonuçlar bu araştırmanın bulgusunu desteklemektedir.

Yapılan bu çalışmada katılımcıların medeni duruma göre işle bütünleşme düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve istatistiksel olarak farklılık saptanmıştır. Puan ortalamalarına bakıldığında işle bütünleşme düzeyi evli hemşirelerde ( $\bar{X} = 3,46$ ) bekar hemşirelere göre ( $\bar{X} = 3,25$ ) daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Arslan ve Demir (2017) hemşire ve hekimler ile yapmış olduğu çalışmada katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinde medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Genç (2020) tarafından hizmet sektöründe gerçekleştirilen çalışmada işle bütünleşme düzeyi medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bekar çalışanların işle bütünleşmenin alt boyutu olan işe yoğunlaşma düzeyleri ( $\bar{X} = 4,21$ ) evli çalışanların işe yoğunlaşma düzeylerinden ( $\bar{X} = 3,84$ ) daha yüksektir ve fark istatistiki olarak anlamlıdır.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Lisansüstü mezunlarının meslek yüksekokulu grubuna göre işle bütünleşme düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bir kamu hastanesinde yapılan araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre değerlendirmesi yapıldığında işle bütünleşme seviyelerinde anlamlı fark bulunmuş olup, lisansüstü eğitim düzeyine sahip sağlık çalışanlarının işe cezbolma ortalamalarının, lisans altı eğitim düzeyine sahip personelin ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Özer vd., 2015). Bu bulgu Ceviz (2017)’nin bulgusu ile örtüşmemektedir. Araştırmacı işle bütünleşmeyi eğitim durumu değişkenine göre incelenmiş ve analiz sonucunda öğretmenlerin eğitim durumlarının işle bütünleşmeleri üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Kavgacı’nın (2014) çalışmasında eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin işle bütünleşme düzeylerinde artış olduğu ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin en fazla işleri ile bütünleşen grup olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma kapsamında katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 36 ve üzeri yaşı olan hemşirelerin ( $\bar{X} = 3,65$ ), 18-25 yaş arası ( $\bar{X} = 3,16$ ) ve 26-35 yaş arası ( $\bar{X} = 3,38$ ) olan

hemşirelere göre işle bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Verilen ortalama puanlar dikkate alındığında işle bütünleşme düzeyinin yaş ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Öncel (2007) yaş faktörünün öğretmenlerin işle bütünleşmelerinde anlamlı bir farklılık meydana getirdiğini ve yaş arttıkça işle bütünleşmede artış gözlemlendiğini ifade etmiştir. Çağlar (2011), çalışmasında işle bütünleşme düzeyinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği ve işle bütünleşme ortalamalarının yaş ile birlikte yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Arslan ve Demir (2017) yapmış oldukları araştırmada hemşire ve hekimlerin işle bütünleşme düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna varmışlardır.

Yapılan analizler neticesinde katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile bulundukları kurumda çalışma yılı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ölçüde farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Tukey testi sonuçlarına göre bulundukları kurumda 1-4 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin 10 yıl ve üzeri çalışmakta olan hemşirelere kıyasla işle bütünleşme düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir açıdan bakılacak olursa hemşirelerin bulundukları kurumda çalışma yılları arttıkça işle bütünleşme düzeyleri de doğrusal olarak artmakta olduğu görülmektedir. Buna karşın Arı (2011) yapmış olduğu çalışmada katılımcıların işle bütünleşme düzeyinin iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Odabaşı (2019) çalışmasında eğitimcilerin aynı kurumda çalışma yılı değişkeni ile işle bütünleşme düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Ancak farklı olarak Sezen (2014) öğretmenler ile yapmış olduğu çalışmada katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yıllarına göre işle bütünleşmeye ilişkin görüşleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu durumda, öğretmenlerin işle bütünleşmeye yönelik görüşlerinin bulundukları kurumda çalışma yıllarına göre değişmekte olduğu söylenebilir. Kurumda çalışma yılı değişkenine göre 2 yıldan az çalışan öğretmenler ve 2-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin görüşleri; 5 yıl ve çalışan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bu farklılığın 5 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda sonuçlar göz önüne alındığında bu konuda literatürde ortak bir sonucun olmadığı dikkat çekmektedir.

Araştırma sonucunda “meslekte çalışma yılı” değişkenine göre hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre meslekte çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olan kişilerin işle bütünleşme ölçeğinden aldıkları puanlar çalışma yılı 1-4 yıl arası olan ve 5-9 yıl arası olan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Literatüre bakıldığında işle bütünleşme ile hizmet yılı değişkeni arasında benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar bulunmaktadır. (A. Demir, 2011; Demirbaş, 2008; Sezen, 2014). Bunların yanında meslekte çalışma yılı ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir farklılık bulunmayan çalışmalar da vardır (Açıkgöz, 2009; Agin, 2010 ; Çakıl, 2011; Ertemli, 2011; Ülger, 2015). Hemşirelerin meslekte çalışma yılı arttıkça işleriyle daha yüksek bütünleşmelerinin, meslekte daha uzun süre kaldıkça deneyim ve yetkinliğin artarak yaptıkları işle bütünleşmelerinin ve mesleğe verdikleri değerin artması şeklinde yorumlanabilir.

### 6.3. İş Tatmini Ölçeği Bulgularının Tartışılması

Araştırma kapsamında kullanılan iş tatmini ölçeğinin puan ortalaması ( $\bar{X}=3,57$ ) olarak bulgulanmıştır. Bu sonuca göre katılımcıların iş tatmin düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu tez çalışmanın bulgularına göre katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş tatmini düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir

farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelemesine göre bu sonucun literatür ile çoğunlukla uyumlu olduğu görülmüştür (Havare, 2019; Tilev ve Beydağ, 2015; H. Özkan, 2018; Akbaş, 2011).

Çalışmamızda iş tatmini ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. Evli katılımcıların ( $\bar{X}=3,64$ ) işlerine yönelik memnuniyet düzeyleri bekarlardan ( $\bar{X}=3,33$ ) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kundak vd. (2014) örnekleminin hemşireler olduğu araştırmasında iş tatmini ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Ataklı vd. (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada evli olan katılımcıların olmayanlara oranla iş tatmin düzeyi anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla literatürde bu konuda ortak bir sonucun olmadığı görülmektedir.

Yapılan bu araştırmada katılımcı hemşirelerin iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu konuda literatürde farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Nal ve Tarım (2017) kamu ve özel hastanelerde 683 sağlık çalışanı ile yapmış oldukları çalışmada eğitim durumlarına göre iş tatmini puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu belirlemişlerdir. Lisansüstü eğitim mezunlarının iş doyum puan ortalamalarının üniversite mezunlarının iş doyum puan ortalamalarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Leider vd. (2016) tarafından Amerika’da sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, sağlık çalışanlarının eğitim düzeyi ile iş doyum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Sivas ilinde bir kamu hastanesinde sağlık çalışanlarının katkıda bulunduğu bir araştırmada, lisansüstü eğitim mezunlarının iş doyumlarının, önlisans ve lisans mezunu olanların iş doyumlarından daha yüksek olduğunu saptamıştır (Erşan vd., 2013).

Araştırma yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile yaşları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 36 ve üzeri yaşı olan hemşirelerin 18-25 yaş arası ve 26-35 yaş arası olan hemşirelere göre iş tatmin düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Grupların puan ortalamalarına bakıldığında yaş arttıkça iş tatmin düzeyinin de arttığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde buna karşın Tilev ve Beydağ(2014) araştırmasında hemşirelerin yaş grupları ile iş doyum düzeylerine bakıldığında yaş grupları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır. Benzer şekilde, yapılan çalışmaların çoğunda da hemşirelerin yaşlarına göre iş doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Bayrak ve Bahçecik, 2005; Özata vd., 2007).

Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda katılımcıların bulundukları kuruluştaki çalışma sürelerine göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bulundukları kurumda 10 ve üzeri yıldır çalışmakta olan hemşirelerin 1-4 yıl ve 5-9 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelere kıyasla iş tatmini düzeylerinin istatistiksel açıdan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma yılı arttıkça iş tatmin düzeylerinin de arttığı yorumu yapılabilir. Çalışma süresi arttıkça, meslekle ilgili sorunların halledilip gelecek kaygısının giderek azaldığı ve bu sebeple de, bireylerin iş tatmini düzeylerinin yükseldiği bilinmektedir. Bununla beraber, yaştaki artış da göz önünde bulundurulursa, bunların birbirini etkileyerek bağımlı şekilde artıp azaldığı unutulmamalıdır (Eker, 2006: 67). Kayabaşı (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar bulundukları kurumda çalışma yılı gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir.

Çalışmamızda katılımcı hemşirelerin iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar meslekte çalışma yılı gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık

göstermektedir. Bu bağlamda 10 ve üzeri yıldır meslekte çalışanların iş tatmini düzeyi diğer gruplardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyen ve desteklemeyen sonuçların olduğu görülmektedir. Piyal ve arkadaşlarının (2000) sağlık çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada iş doyumunun hizmet süreleriyle uyumlu olduğu, çalışma süresi 21 yıl ve üzeri olanların iş doyumunun en yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Derin (2007)'in sağlık personeli üzerindeki çalışmasında meslekte kıdem yılı arttıkça iş doyumunun da artış gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buna karşın Kayabaşı(2019) sağlık çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada katılımcıların iş tatmini ölçeğinden aldıkları puanlar meslekte çalışma yılı gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma bulmamıştır.

#### 6.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulgularının Tartışılması

Katılımcıların iş değerleri ile işle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin saptanması niyetiyle yapılan pearson korelasyon analizine göre katılımcı hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri ile bilişsel iş değerleri ( $r:0,254$ ;  $p:0,000$ ), duygusal iş değerleri ( $r:0,260$ ;  $p:0,000$ ) ve iş değerleri genel ölçeği ( $r:0,224$ ;  $p:0,000$ ) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde zayıf düzeyde doğrusal ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ancak katılımcıların araçsal iş değerleri ile işle bütünleşme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu sonucu destekler nitelikte olan Asmadili (2020)'nin çalışmasında katılımcıların işe adanmışlıkları ile bilişsel iş değerleri ( $r:0,300$ ) ve duygusal iş değerleri ( $r:0,251$ ) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, işe adanmışlık ile araçsal iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Araştırma bulgularına göre iş değerleri ölçeği genel puan ortalaması ile iş tatmini arasında istatistiksel bakımdan anlamlı, pozitif yönde fakat zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r:0,150$ ;  $p:0,002$ ). Bununla birlikte katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile bilişsel ( $r:0,175$ ;  $p:0,000$ ) ve duygusal iş değerleri ( $r:0,186$ ;  $p:0,000$ ) arasında pozitif yönde zayıf seviyede bir ilişki bulunmasına karşın araçsal iş değerleri ile anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu sonuçlara göre genel iş değerleri, duygusal iş değerleri ve bilişsel iş değerlerine verilen önem seviyesi attıkça iş tatmin düzeylerinin de artacağı görülmüştür. Benzer olarak Eşitti (2016) tarafından yapılan çalışmada iş değerleri ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ravari vd. (2012) İran da 30 hemşire ile yapmış oldukları araştırma sonucunda iş değerleri ile iş tatminini arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Uyan(2002) öğretmenler üzerine yapmış olduğu araştırmasında iş değerleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Buna göre bu çalışmada ulaşılan sonuçların literatüre göre tutarlı olduğunu söylemek mümkündür.

Bu çalışma sonucunda katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r:0,641$   $p:0,000$ ). Bu sonuca göre işle bütünleşme düzeyinde artışın olması beraberinde iş tatminin düzeyinde de artışa neden olacaktır. Araştırmanın bu sonucu da literatürdeki araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermiştir. Arslan ve Demir (2017) hekim ve hemşireler ile yürütmüş oldukları çalışmada işle bütünleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Güneş (2007) hemşireler ile çalışmış ve hemşirelerin işle bütünleşme ve iş tatmini ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Yüksel (2003),

incelemesinde iş hayatının mühim değişkenleri olan iş doyumu ve işle bütünleşme arasında istatistiksel yönden anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmanın ve yazında yer alan çalışmaların sonuçları, işle bütünleşme seviyesinin artması durumunda iş tatmin düzeyinde de artış olacağını, ya da işle bütünleşme düzeyinin azalması ile iş tatmininde de azalma gerçekleşeceğini göstermektedir. Örgütün başarısı için gerekli olan iş tatmini ve işle bütünleşme düzeylerinin bağlantılı olarak yüksek olması örgüt açısından oldukça önemlidir.

Çalışma kapsamında yapılmış olan regresyon analizi sonucunda çalışanların iş değerlerinin işle bütünleşme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. İş değerlerinin işle bütünleşme düzeyindeki değişimlerin yaklaşık olarak %5 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bunun yanında bağımsız değişkenlerinden bilişsel, duygusal ve araçsal alt boyutlarının bağımlı değişken olan işle bütünleşme düzeyini açıklama oranı düzeltilmiş  $R^2$  değeri 0,131 olarak bulunmuştur. Bu doğrultuda katılımcı hemşirelerin işle bütünleşme düzeyinin yaklaşık %13'ünün iş değerleri ölçeği alt boyutları ile açıklandığını göstermektedir. Asmadili (2020) tarafından yapılan çalışmada iş değerlerinin, işe adanmışlık üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.  $R^2$  değerine bakıldığında iş değerlerin, işe adanmışlığı %6,8 düzeyinde açıkladığı saptanmıştır.

Araştırma bulgularına göre iş değerlerinin iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak düşük bir seviyede de olsa anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş değerlerinin iş tatmini düzeyindeki değişimin yaklaşık olarak %2 oranında yordadığı saptanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığı olan t istatistik değerleri; duygusal değerler (t:3,647; p:0,000) ve araçsal değerler (t:-4,356; p:0,000) için anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Duygusal değerlerin katılımcıların iş tatmin düzeyi üzerinde istatistiksel olarak etkisi anlamlı ve pozitif yönlüdür. Bununla beraber araçsal değerlerin katılımcıların iş tatmin düzeyi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda katılımcıların iş tatmini düzeyinin yaklaşık % 8'inin iş değerleri ölçeği alt boyutları olan duygusal ve araçsal iş değerleri ile açıklandığını göstermektedir. Literatür incelendiğinde bu sonucu destekleyici niteklilikte çalışmaların olduğu görülmüştür. Ali ve Panatik(2015) akademisyenler üzerine yapmış olduğu çalışmada benlik saygısı boyutunun iş tatminini pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna varmıştır. Eşitti (2016) iş değerlerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan çalışma neticesinde katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İşle bütünleşme iş tatmini düzeyinin varyansını yaklaşık olarak %41 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde bu sonucun diğer çalışmalar ile uyumlu olduğu görülmektedir. Köseoğlu (2019) otel çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada katılımcıların işle bütünleşme seviyelerinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etki olduğu bulgusunu elde etmiştir. Benzer olarak otomotiv sektöründe yapılmış olan çalışmada katılımcıların işe adanmışlık düzeylerinin iş tatmini düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. (Kocadağ,2019:86)

## 7. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş hayatında, işgörenlerin iş değerlerinin tanımlanması ve davranışların yorumlanması kurumun başarısı açısından oldukça önemlidir. Davranışları şekillendiren, eylemleri yönlendiren iş değerleri kişi hakkında karar vermeden önce bilinmesi gereken önemli bir kültürel alandır. Tamamen soyut olan iş değerleri ancak tutum ve davranışlarla anlaşılabilmekte ve sözle ifade edilmektedir. Değerler bireyin iş yaşamındaki beklentileri, amaçları, hedefleri ve ihtiyaçları ölçüsünde hiyerarşik olarak sıralanır. Çalışma yaşamında değerler kültürden kültüre, bireyden bireye, çalışılan sektöre, demografik özelliklere ve zamana göre değişim göstermektedir. Bu nedenle, çalışanlar tarafından önem verilen değerleri sınıflandırmak oldukça zordur.

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda iş değeri sistemleri değişmektedir. Buna bağlı olarak, örgütlere göre de iş değerlerine verilen önem değişmektedir. İş yaşamında benimsenen değerler motivasyon ve verimlilik, tatmin ve bütünleşme düzeyi, ile ihtiyaçların karşılanması sürecinin belirleyicisi haline gelmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmanın temel amacı hemşirelerin işe ilişkin benimsemiş olduğu değerleri tespit ederek bu değerlerin işle bütünleşme ve iş tatmini durumları üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılmasıdır. Ayrıca çalışmaya dahil olan katılımcıların iş değerleri, iş tatmini ve işle bütünleşme düzeylerinin demografik değişkenler açısından gruplar arası bir farklılığın olup olmadığını belirlemek araştırmanın diğer amacını oluşturmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda literatür incelemesi nihayetinde geçerlik ve güvenilirliği yapılmış olan uygun ölçekler seçilmiş ve ardından Kahramanmaraş ilindeki iki ayrı sağlık kuruluşunda görev alan hemşirelere uygulanmıştır. Çalışmanın sonunda yapılan analizler sonrasında elde edilmiş diğer sonuçlar ile tespit edilmiş olan öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur:

### **Sonuçlar**

- Öncelikle araştırmanın örneklemini oluşturduğu hemşirelerde iş değerleri ölçeği puan ortalamalarının ( $\bar{X}=5,09$ ) olduğu ve dolayısıyla hemşireler tarafından iş değerlerine verilen önem düzeyinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- İş değerleri boyutlarına bakıldığında en yüksek puan ortalamasına sahip ekonomik olanaklara yönelik olan araçsal değerler olduğu görülmektedir. Çalışmada en yüksek ortalamaya sahip araçsal boyutu altında incelenen “Uygun çalışma saatleri” ( $\bar{X}=5,58$ ) maddesinin olduğu belirlenmiştir. En düşük ortalamaya sahip madde ise bilişsel değerler boyutu altında incelenen “Şirketin ünlü, tanınan bir şirket olması.” ( $\bar{X}=3,94$ ) maddesi olarak bulunmuştur. Araçsal iş değerleri; finansal olanaklara ilişkindir ve çalışma saatleri, iş güvenliği, iş olanakları, rahat çalışma koşulları, maaş ve maaş dışı imkanlar olarak sıralanmıştır. En çok önem verilen araçsal iş değeri bireyin hayat kalitesini yükseltmek maksadıyla yüksek bir gelir ve ekonomik fayda sağlamasını ifade etmektedir. Bu da hemşirelerin mesleklerini icra etmelerinde ekonomik faydaların en etkili unsurlardan biri olduğunu göstermektedir. Hemşirelik mesleğinin oldukça yorucu, yoğun hizmet içeren ve nöbet sistemine dayanan bir meslek olmasından ötürü hemşireler verilen emeğin karşılıklarından biri olan ekonomik çıktıları daha fazla benimsiyor olduğu yorumu yapılabilir. Bu sonuçlar doğrultusunda hemşirelerin meslekteki konumlarını önemsediklerini, sorumluluk alıp bilgilerini paylaşmaya istekli olduklarını ve mesleklerini icra ederken hoşnut olduklarını ifade etmek mümkündür. Araştırmada yer alan hemşirelerin bilgi ve becerilerini işlerinde kullanmaya ve başarılı olmaya önem

vermelerinin yanı sıra, işlerinin anlamlı olmasının da oldukça önemsenen bir iş değeri olduğu görülmektedir.

- Çalışmanın diğer önemli bir sonucu ise katılımcı hemşirelerin işle bütünleşme ve iş tatmini düzeylerinin ortalamalarının katılıyorum düzeyinde olduğudur. Dolayısıyla katılımcı hemşirelerin işlerinden zevk aldıklarını, rollerini yerine getirirken dinamik olduklarını ve mesleklerinden hoşnut olduklarını söylemek mümkündür.
- “Cinsiyet” değişkeni bağlamında hemşirelerin benimsemiş oldukları iş değerleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, ölçeğin duygusal boyutu ile araçsal boyutu incelendiğinde de kadınların iş değerlerine verdikleri önemin erkeklere göre anlamlı derecede daha fazla olduğu saptanmıştır. İş yerlerinde, görevlendirmeler ve sorumluluk verme ile ilgili cinsiyet ayrımcılığı, yöneticilerin tutumları, hemşirelerin önemli bir kısmının kadın oluşu kadınların işe karşı benimsemiş oldukları değer düzeylerine etki edebilmektedir.
- Araştırma sonucunda “cinsiyet” değişkeni bağlamında katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.
- “Cinsiyet” değişkenine göre hemşirelerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır.
- “Medeni durum” değişkeni bağlamında iş değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.
- “Medeni durum” değişkeni bağlamında işle bütünleşme durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Buna göre evli katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri bekar katılımcılara göre daha fazla yüksektir. Evlilik müessesesinin getirmiş olduğu sorumluluk bilinci ve sosyal statünün çalışanlarda rollerine kendilerini adamalarına ve çalışmaya hevesli olmalarına itmiş olduğu söylenebilir.
- Araştırma sonucuna göre “medeni durum” değişkeni bağlamında katılımcıların iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Evlilerin iş tatmini düzeyi bekarlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Genel olarak evli kişilerin bekarlara göre işten ayrılma eğilimlerinin daha az olduğu bilinmektedir. Çalışan bireyin eşinin çalışıp çalışmama durumu, yaşam standartları, ebeveyn rolleri, finansal faktörler gibi unsurlar evli bireylerin işine tutunmasına aracılık etmektedir. Evli bireylerdeki artan sorumluluk ve düzenli bir yaşam olgusu işe karşı memnuniyet düzeyini arttırmış olduğu yorumu yapılabilir.
- “Eğitim düzeyi” değişkenine göre hemşirelerin iş değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Katılımcıların iş değerleri ölçeği, bilişsel ve duygusal alt boyutlarından aldıkları puanlar, eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Tukey testine göre, genel iş değerleri ve bilişsel iş değerleri boyutunda meslek yüksekokulu mezunları ile lisans mezunları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık vardır. Lisans mezunu hemşirelerin meslek yüksekokulu hemşirelere kıyasla iş değerlerini ve bilişsel değerleri daha yüksek oranda “önemli” buldukları tespit edilmiştir. Duygusal değerler boyutu açısından hemşirelerin eğitim durumu ele alındığında, meslek yüksekokulu mezunları ile lisans ve lisansüstü mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. Meslek yüksekokulu mezunu hemşirelerin duygusal değerlere verdikleri önemin lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerinin değer konusunda

duyarlılık ve bilinçlenme kazanmasında etkili olabileceği ve artan eğitim seviyesi ile çalışanların kuruma karşı beklenti ve taleplerinin artmış olabileceği yorumu yapılabilir.

- “Eğitim düzeyi” değişkeni bağlamında hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Lisansüstü eğitim alanların meslek yüksekokulu grubuna göre işle bütünleşme düzeyinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi, çalışanların iş ile ilgili bilgi, beceri, özgüven ve işe hâkimiyet üzerinde etkili olan bir etmendir, ayrıca sağlık kurumlarında elde edilen gelir ve iş statüsü de eğitim düzeylerine göre farklılaşmakta ve eğitim düzeyi arttıkça gelir seviyesi de artmaktadır. Bunun yanında eğitim seviyesi yükseldikçe mesleği ile ilgili daha donanımlı hale gelen hemşirelerin, üretkenlik ve verimliliklerinin de artması ile işle bütünleşme seviyelerinde artış olmuş olabilir. Bu faktörler göz önüne alındığında meslek yüksekokulu mezunu çalışanların lisansüstü mezunu çalışanlara göre işle bütünleşme düzeylerinin daha düşük olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.
- “Eğitim düzeyi” değişkenine göre hemşirelerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.
- Hemşirelerin yaş değişkeni ile iş değerleri arasında istatistiksel bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.
- “Yaş” değişkeni bağlamında hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. 36 ve üzeri yaşı olan hemşirelerin 18-25 yaş arası ve 26-35 yaş arası olan hemşirelere göre işle bütünleşme düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre yaş ile işle bütünleşme durumu doğru orantılı bir seyir göstermekte, yaşı ilerlemesiyle işle bütünleşme davranışının düzeyi yükselmektedir. Bireyin niteliklerini etkili bir biçimde kullanması, kendisini tanımasına ve bu nitelikleri doğru biçimde yönetmesine bağlıdır. Bu durumun, kişisel farklılıklarla beraber, tecrübeye ve yaşa bağlı olduğu söylenebilir. Yaşamın ilk yılları birey için daha çok kendini tanıma ile geçerken, ilerleyen yılların bireye düşünsel yetkinlik ve olgunlaşmayı getirdiği ifade edilebilir. Bu doğrultuda değerlendirildiğinde 36 ve üzeri yaş grubundaki hemşirelerin işle bütünleşme düzeylerinin 26-35 yaş arasındakilerden ve 18-25 yaş arasındaki hemşirelerin işle bütünleşme düzeylerinden daha yüksek olması beklenebilir bir durum olarak yorumlanabilir.
- “Yaş” değişkeni bağlamında hemşirelerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Puan ortalamalarına dikkate alındığında yaş arttıkça işle bütünleşme düzeyinin de arttığı görülmektedir. Genç yaşlarda tecrübesizlik, uzmanlık alanının oluşmaması, aşırı beklentiler gibi nedenlerden ötürü iş tatmin düzeyleri yaşça daha büyük çalışanlara göre daha düşük olabilmektedir. Hopkins (1982)’e göre, yaşı iş tatmini üzerinde oldukça büyük bir etkisi vardır ve aralarında olumlu bir ilişki söz konusudur. Bu olumlu ilişkinin sebebi de iş yerine yönelik olan tutum ve beklentilerin zamanla değişiyor olmasıdır. Çalışanın yaşı ilerledikçe alternatif iş bulma gücü artacak ve bu duruma göre kendisini ve beklentilerini ayarlayacaktır. Yaşla birlikte ilerleyen bu gibi rol ve durum değişikliklerini de göz önünde bulunduran Hopkins, işgörenin tatmin edilebilme ihtimalinin yaşla birlikte arttığını öne sürmektedir.
- Katılımcıların “bulundukları kurumda çalışma yılına” göre iş değerlerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

- Katılımcıların “bulundukları kurumda çalışma yılına” göre işle bütünleşme düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Bulundukları kurumda 1-4 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin 10 yıl ve üzeri çalışmakta olan hemşirelere kıyasla işle bütünleşme düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin bulundukları kurumda çalışma süresinin artması ile kuruma karşı aidiyet duygusu sağlamakta olup bu his sonucunda işine karşı adanmışlık ve bağlılık durumu gerçekleşebilmektedir.
- Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile “bulundukları kurumda çalışma yılı” arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bulundukları kurumda 10 ve üzeri yıldır çalışmakta olan hemşirelerin 1-4 yıl ve 5-9 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelere göre iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu noktadan hareketle yaşı ilerledikçe aynı kurumda çalışmayı sürdüren bireylerde iş tecrübesi ve doyumu yükselmektedir. Genellikle hizmet yılları arttıkça kurum, çalışanın beklentilerini daha çok karşılayacağından, bireyin örgüte karşı bağlılığın ve iş tatmini seviyesinin de yükselmesi olası bir durumdur.
- Çalışma sonucunda “meslekte çalışma yılı” ile hemşirelerin iş değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.
- “Meslekte çalışma yılı” değişkenine göre hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre meslekte çalışma yılı 10 yıl ve üzeri olan kişilerin işle bütünleşme ölçeğinden aldıkları puanlar çalışma yılı 1-4 yıl arası olan ve 5-9 yıl arası olan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Bu bağlamda hemşirelerin mesleğe yeni başladıklarında iş yaşamına ve temposuna ayak uyduramamaları ve mesleğin zorlukları karşısında tam olarak ne yapacaklarını bilmemelerinden dolayı enerjilerini tüketmelerinin işleriyle daha düşük düzeyde bir bütünleşme yaşamalarına neden olduğu söylenebilir. Mesleki deneyimin artmasıyla hemşireler daha gerçekçi isteklere sahip olmakta, çalışma hayatında yaşadıkları sorunların çözümü konusunda uzmanlaşmakta ve sonuç olarak da herhangi bir sorunla karşılaştıklarında çözüm için adımlar atıp motivasyon ve enerjilerini korumayı başarmaktadırlar. Aynı zamanda hemşirelerin meslekte geçirdikleri süre arttıkça işle bütünleşmelerine ve yaptıkları işi sevmelerine yardımcı olacak yeni bireysel ve örgütsel kaynaklar geliştirdikleri düşünülebilir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin iş tatmini düzeylerinde meslekte çalışma yılı gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bağlamda 10 ve üzeri yıldır meslekte çalışanların iş tatmini düzeyi diğer gruplardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca istinaden hemşirelerin hizmet süresi arttıkça iş tatmin düzeyleri de aynı doğrultuda artmaktadır. Sektör tecrübesine sahip olan çalışanlar elde ettikleri deneyimler ile iş olanaklarını birleştirdiğinde iş tatminleri arttığı yorumu yapılabilir. İşletmenin kariyer olanakları ve hizmet süresi bireyin yaratıcılık ve yetkinlik seviyesini artırarak özgüven sağlamaktadır. Bireyin yaratıcılık ve becerilerinin gelişmesi prestij ve statü sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle çalışanlar işletmeye ve işine karşı memnuniyet hissi geliştirmiş olduğusöylenebilir.
- Uygulanan Pearson korelasyon analizi sonucunda iş değerleri ölçeği ile işle bütünleşme ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde zayıf düzeyde doğrusal ilişkiler bulunmaktadır. İş değerlerine verilen önem düzeyinin artması ile birlikte işle bütünleşme düzeyi de artacaktır. Hemşireler için dikkatlerini çeken bir iş yapmalarıyla beraber, dışarıdan bakıldığında da bu

mesleğin takdir edildiğini görmek ve dolayısıyla da kendilerini değerli hissetmek, sahip oldukları iş değerleri açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca benimsenmiş olan başarılı olmak, işin kişisel gelişime fırsat tanınması gibi unsurlar çalışanlar için işin cazip gelmesine olanak tanımaktadır. Sahip olunan tüm bu iş değerleri, katılımcı hemşirelerin işlerinden memnun olmalarını ve ilham almalarını sağlayarak, kendilerini işlerine vermeye itmektedir.

- İş değerleri ölçeği ile iş tatmini ölçeği puanları arasında anlamlı olarak pozitif yönde zayıf düzeyde doğrusal ilişkiler olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu noktadan hareketle iş değerlerine verilen önem düzeyinin artması ile birlikte iş tatmin düzeyi de artacaktır. İş tatmini ücret, işin kendisi, çalışma koşulları gibi birçok iş değerini içeren kompleks bir fenomendir (Özmete,2019: 41). İş tatmini kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi ile oluşan hoşnutluk durumudur. Bu bağlamda bu iki değişkeninin birbiri ile ilişkili olduğu ifade edilebilir.
- İşle bütünleşme ölçeği ile iş tatmini ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir ifadeyle işle bütünleşme düzeyinin artması ile iş tatmin düzeyi de artacaktır. İşle bütünleşme ve iş tatmini birbirlerini karşılıklı destekleyen kavramlardır. Bunun yanında iş tatmini işle bütünleşme kavramına göre daha yüzeysel ve anlık değişimlerden etkilenen bir kavram olmasına rağmen işlerinden farklı nedenlerle uzun süreli iş tatmini sağlayamayan hemşirelerin işle bütünleşme düzeylerinde de düşüş yaşaması olası bir sonuç olarak karşımıza çıkabilir. Ters bir durum olarak iş tatminini etkileyen ihtiyacı giderme, sorunlara geciktirmeden müdahale, pozitif bir örgüt ikliminin oluşturulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yükselme imkânlarının sağlanması gibi değişkenler hemşirelerde iş tatminini artırırken bu durumun uzun süreli etkilerinde de hemşirelerin işle bütünleşmelerinin olumlu yönde etkilenmesi olasıdır.
- Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde iş değerlerinin işle bütünleşme düzeyini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Analiz neticesinde işle bütünleşme en yüksek düzeyde etkileyen iş değerleri boyutu, duygusal değerler olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuçtan hareketle hemşirelerin kendilerini değerli hissetmesi, çalışma arkadaşları ile uyumlu olmaları, sosyal ilişkiler konusunda kendini geliştirmeye olanak tanınması ve amirlerinin düşünceli ve adil olmaları gibi kriterlerin işlerinden memnuniyet duymalarına ve kendilerini işlerine vermeye yardımcı olmaktadır.
- Katılımcıların iş değerlerinin iş tatmin düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Bunun bağlamda iş değerlerinin bireyin işlerine karşı pozitif hisler geliştirmesinde düşük seviyede etkili olduğu söylenebilir.
- Katılımcı hemşirelerin işle bütünleşme düzeylerinin iş tatmini düzeyi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Bunun sonucunda bütünleşme ve adanmışlık duygusu taşımanın bireyin işlerine karşı memnuniyet hissi geliştirmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### **Öneriler**

Araştırma sonuçları göz önüne alınarak aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

- Sağlık kurumu yöneticileri tarafından öncelikle çalışanlarının önem verdiği iş değerleri tespit edilebilir ve bu belirlenen değerlerin ne derece karşılanıp karşılanmadığı hemşireler ile yapılacak görüşmeler doğrultusunda belirlenebilir. Kurumlar çalışanlarının taleplerini karşılayabilmek ve işten duydukları tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla iş değerlerini ortaya koymaya çalışmalıdırlar. Hastane yöneticileri ile hemşirelerin sağlıklı iletişim içerisinde olmaları birbirlerine karşı olan beklenti ve isteklerinin doğru şekilde anlaşılması için önemlidir. Yönetici ve çalışan arasında beklentilerin ve görevlerin açıkça konuşulabildiği bir ortam oluşturulması önerilebilir.
- İşe alım sürecinde adayların iş değerleri dikkate alınarak, işletme yapısı (özellikle özel sektörlerde) ile uygun çalışanın tercih edilmesi işletmenin personel maliyetini düşürecektir. Çalışanların iş değerleri ile kişilikleri de (içe dönük- dışa dönük kişilik tipi gibi) kişilik testleri yapılarak belirlenebilir, çalışanlar kişiliklerine uygun ve iş değerleri ölçülmüş olarak departmanlara yerleştirilebilir, bu iş değerleri iş akışında da dikkate alınması faydalı olabilir.
- Sağlık sektöründe çalışanlar için iş tatmini verilen hizmetin kalitesini, etkinliğini, ve sağlık çıktılarını direkt etkileyen bir unsurdur bu sebeple iş tatminini arttıracak tutumlar konusunda meslek içi eğitimler verilebilir.
- Hemşirelerin işle bütünleşme düzeyleri, iş tatmin düzeyleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla çalışanların işe karşı duyulan hoşnut düzeylerini arttırmak için bütünleşme durumları daha da arttırılmaya çalışılabilir. Bu noktada bütünleşme ve tatmin seviyelerinin yükseltilmesi adına iş iyileştirme ve geliştirme, uygun çalışma ortamlarının sağlanması, iş yükünün azaltılması gibi çalışmalar yardımcı olabilir.
- Örgüt başarısı açısından işgörenlerin verimliliğini etkileyecek her davranış ve tutum göz ardı edilmeden mercek altına alınmalıdır. Birey, sürekli aynı işle uğraşmaktan sıkılabilir, bu da performansında azalmaya ve tatminsizliğe neden olabilir. Bu duruma engel olmak için, mümkünse hemşireler için iş rotasyonu sağlanabilir. Ek olarak iş zenginleştirme uygulanarak, kişinin yaptığı işin genişletilmesi ve farklılaşması, kendi şahsına doyum sağlayacak yetkilerin verilmesi hem performans açısından hem de bireyin işi ile bütünleşmesi ve tatmin sağlaması bakımından yararlı olabilir.
- Örgütün değerleriyle çalışanların değerlerinin örtüşmesinin hoşnutluk ve motivasyon gibi birçok değişkeni desteklediği öngörülmesine karşın bu konuda araştırmalar kısıtlıdır. Bu araştırma sonraki yapılacak olan bilimsel çalışmalar için yeni alanlar açtığı ifade edilebilir. İş değerleri, işle bütünleşme ve iş tatmini ilişkisini incelemek isteyen araştırmacılar hemşireler dışında farklı meslek gruplarında da bu ilişkileri inceleyebilirler. Yapılan bu çalışmada iş değerlerinin iş tatmini ve işle bütünleşme düzeyi üzerinde düşük seviyede bir etkinin olduğu görülmüştür. İşle bütünleşme ve iş tatmini düzeylerini etkileyen diğer değişkenlerin neler olabileceği konusunda ayrıca bir araştırma yapılabilir. Bunun yanında iş değerleri ve işle bütünleşme ve iş tatmini ile benzer olan, örgütsel bağlılık, işkoliklik, örgütsel vatandaşlık gibi farklı kavramlarla ilişkileri ortaya konulabilir.

## KAYNAKLAR

- AÇIKGÖZ, B., 2009. "Zonguldak il merkezi 1. basamak sağlık kuruluşlarında örgüt kültürü tipinin işe bağlanma stresi ve iş stresi ilişkisi ile sağlık etkilerinin değerlendirilmesi", Tıpta Uzmanlık Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Zonguldak.
- ADAMS, A., ve BOND, S., 2000. "Hospital Nurses' Job Satisfaction, Individual And Organizational Characteristics", Journal Of Advanced Nursing, 32(3), ss.536-543.
- ADIGÜZEL, O., ve KEKLİK, B., 2005. "Sağlık Kurumlarındaki İşgörenlerin İş Tatmini ve Bir Uygulama", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29.
- AGİN, Ö., 2010. "İş Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- AKBAŞ T., 2011. "Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi", Yüksek Lisans Tezi, K.K.T.C Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- AKGÜL, A. ve ÇEVİK, O., 2005. İstatistiksel Analiz Teknikleri (SPSS'de İşletme Yönetimi Uygulamaları), Emek Ofset Ltd, Ankara.
- AKINCI, Z., 2002. "Turizm Sektöründe İşgörenin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 4(2), ss. 1-25.
- AKMAN O., OZTURK C., BEKTAS M., AYAR D. ve ARMSTRONG M., 2016. "Job Satisfaction and Burnout Among Paediatric Nurses", Journal of Nursing Management, 24(7), ss.923-933
- AKSAN, L., 2010. "Üsküdar ve Çevresindeki Hastanelerde Çalışan Personelin İş Tatmini İle Tutum Ve Davranışları Arasındaki Farkın Analizi", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKŞİT AŞIK, N., 2010. "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", Türk İdare Dergisi, 467, ss.31-51.
- AKŞİT AŞIK, N., 2016. "Örgütsel Adaletin İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", The Journal Of Academic Social Science Studies, 49, ss.87-97.
- ALİ, N. A. T. M. ve PANATİK, S. A., 2015. "Work Values and Job Satisfaction among Academician in Public and Private University", Journal Kemanusiaan, 24(2), ss.43-58.
- ALPAYDIN, Y. ve TANATAR, E., 2019. "Öğretmenlerin İş Değerleri İle Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Journal Of Turkish Studies, 14(3), ss.1775-1790.
- ALTAŞ, S. S., 2004. "İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- ALTAŞ, S. S., 2019. "İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma" İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(3), ss.1927-1944.
- ANDERSON H. HOPKINS, 1982. Work and Job Satisfaction in the Public Sector, Rowman Allenheld, New Jersey, s. 372.

- ARI. S., 2011. “Örgüt İkliminin İşle Bütünleşme Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama “, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ARON, S., 2015. ‘‘Relationship Between Nurses' Job Satisfaction and Quality Of Healthcare They Deliver’’, Yüksek Lisans Tezi, Minnesota State University, Mankato.
- ARSLAN, E. T. ve DEMİR, H., 2017. “İşe Angaje Olma Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim Ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma”, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(2), ss.371-389.
- ASMADİLİ, İ., 2020. “Turist Rehberlerinin İş Değerlerinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisinin Belirlenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- AŞIK, N. A., 2010. “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, Türk İdare Dergisi, 467, ss.31-51.
- AŞKUN, D., OZ, E. U., ve AŞKUN, O. B., 2010. “Understanding Managerial Work Values in Turkey”, Journal of Business Ethics, 93(1), ss.103-114.
- ATAKLI, A., DİKMETAŞ, E., & ALTINIŞIK, S., 2003. “Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu.” Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 6(2), ss. 99-121.
- ATAY, S. E., 2017. “Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından Beyaz Yakalı Çalışanların İş Değerleri”, Journal of International Social Research, 10(51).
- ATEFİ, N., ABDULLAH, K. L., WONG, L. P. ve MAZLOM, R., 2014. “Factors Influencing Registered Nurses Perception Of Their Overall Job Satisfaction: A Qualitative Study”, International Nursing Review, 61(3), ss.352-360.
- ATEŞOĞLU, L., 2018. “Çalışanların İşe Bağlılık Durumlarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Uluslararası Al- Farabi Sosyal Bilimler Kongresi, ss.104–111.
- AYDEMİR, M., DİNÇ, M. S. ve ÇAĞLAR, M., 2016. “How Work-Life Balance And Work Values Differ From Generation To Generation: An Exploratory Study”, Research Gate, ss:77.
- AYDIN, G. G., 2019. “Örgütsel Aile Desteğinin İş Aile Çatışması Ve İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisini Açığa Çıkarmaya Yönelik Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- BAĞRIYANIK, H., 2016. “Öğretmenlerin İş Değerleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 14(1), ss.69-84.
- BAHADINLI, H. S., 2013. “İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatmini Ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (İlaç, Tekstil Ve Otomotiv Sektörlerinde Araştırma)”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- BAKKER, A. B. ve DEMEROUTİ, E., 2008. “Towards A Model Of Work Engagement”, Career Development International, 13(3), ss.209-223.
- BAKKER, A. B. ve OERLEMANS, W., 2011. “Subjective Well-Being In Organizations”, The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship, ss.178-189.
- BALCI, A., 2009. “Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler”, Pegem A Yayıncılık, ss.1-398.

- BAŞ ATİK, Z., 2018. “Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- BAYAR, L. S., 2015. “Demografik Faktörlerin İş Değerleri Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma”, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(1), ss.38-67.
- BAYKUL, Y. ve GÜZELLER C. O., 2014. “Sosyal Bilimler İçin İstatistik: SPSS Uygulamalı”, Pegem Akademi, Ankara.
- BAYRAK, G. ve BAHÇECİK, N., 2005. “Hemşirelerde İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler”, III. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Özet Kitabı, ss.204-210, Kuşadası.
- BAYSAL, H. ve İNCEOĞLU, E., 2016. “İş Değerleri Çerçevesinden Örgütsel Bağlılığa Bakış: Banka Çalışanlarına Yönelik Nitel Bir Araştırma”, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(3), ss.131-148.
- BEST, M. F. ve THURSTON, N. E., 2006. “Canadian Public Health Nurses' Job Satisfaction”, Public Health Nursing, 23(3), ss.250-255.
- BETZ, M. ve O'CONNELL, L., 1989. "Work Orientations of Males and Females: Exploring the Gender Socialization Approach", Sociological Inquiry, 59(3), ss.318-330.
- BEUKMAN, T. L., 2005. “The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour Within the Framework of a Transformational Organisation Paradigm” Pretoria: Doctor Comerci, University of Pretoria.
- BEUTELL, N. J. ve BRENNER, O. C., 1986. “Sex differences in work values”, Journal of Vocational Behavior, 28(1), ss. 29-41.
- BİNGÖL, D., 2001. “İşletmelerde Davranış”, Beta Yayınları, İstanbul.
- BOGAERT, P., VAN HEUSDEN, D., TİMMERMANS, O. ve FRANCK, E., 2014. “Nurse Work Engagement Impacts Job Outcome And Nurse-Assessed Quality Of Care: Model Testing With Nurse Practice Environment And Nurse Work Characteristics As Predictors”, Frontiers In Psychology, 5, 1261s.
- BOYMUL, E. ve ÖZELTÜRKAY, E. Y., 2017. “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkisi : Bir Sanayii Kuruluşunda Uygulama”, Journal of Yasar University, 12(46), ss.93-102.
- BOZÇA, O. T., 2019. “Örgütsel Adalet Algısı ve İşle Bütünleşme İlişkisinin İncelenmesi: Sağlık Liseleri Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- BOZKURT, İ. ve BOZKURT, Ö., 2008. “İş Tatmini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 1(9), ss.1-18.
- BOZKURT, S. ve DOĞAN, A., 2013. “İş Değerleri İle İş Etiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Business And Economics Research Journal, 4(4), ss.71-86.
- BÖLÜKBAŞI, A. G. ve YILDIRTAN, D. Ç., 2009. “Yerel Yönetimlerde İş Tatmini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 27(2), ss.345-366.
- BRAYFIELD, A. H. ROTHE, H. F., 1951. “An Index of Job Satisfaction”, Journal of Applied Psychology, 35(5) ss.307-311.
- BRETZ, R. D., 1992. “Effects of Work Values on Job Choice Decisions”, Journal of Applied Psychology, 77(3), ss.261-271.

- BURD, B., 2003. "Work Values Of Academic Librarians: Exploring The Relationships Between Values, Job Satisfaction, Commitment And Intent To Leave", In Association Of College And Research Libraries Eleventh National Conference, ss.10-13.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. 2014. Veri Analizi El Kitabı (19.Baskı). PEGEM Akademi: Ankara
- CARİCATİ, L., SALA, R. L., MARLETTA, G., PELOSI, G., AMPOLLİNİ, M., FABBRİ, A. ve MANCİNİ, T., 2014. "Work Climate, Work Values And Professional Commitment As Predictors Of Job Satisfaction In Nurses", Journal Of Nursing Management, 22(8), ss.984-994.
- CARRİE, H. R. ve NANCY E. B., 2008. "A Psychometric Evaluation of Super's Work Values Inventory Revised", Journal of Career Assessment, 16(4), ss.457.
- CEVİZCİ, A., 2002. Paradigma Felsefe Sözlüğü, Paradigma Yayınları. İstanbul.
- CHEN, L. C., PERNG, S. J., CHANG, F. M. ve LAİ, H. L., 2016. "Influence Of Work Values And Personality Traits On Intent To Stay Among Nurses At Various Types Of Hospital In Taiwan", Journal Of Nursing Management, 24(1), ss.30-38.
- CHERRINGTON, DAVID J., CONDIE, SPENCER J., ENGLAND, J. L., 1979. "Age Work Values", Academy of Management Journal, 22(3), ss. 617-623.
- CHRİSTIAN, M. S., GARZA, A. S. ve SLAUGHTER, J. E., 2011. "Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance", Personnel Psychology, 64, ss.89-136.
- CİNGİ, A., 2015. "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisine Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- CSIKSZENTMIHALYI, M., 1991. Flow: The psychology of optimal experience, Harper Perrenial, New York.
- ÇAĞLAR, E. S., 2011. "The Impact Of Empowerment On Work Engagement Mediated Through Psychological Empowerment: Moderating Roles Of Leadership Styles and Work Goals", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇAKIL, E., 2011. "Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbingin İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- ÇANKIR, B., 2016. "Çalışmaya Tutkunluk ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇELİK, G., 2018. "Kadın ve Erkek Girişimcilerin Kişilik Özellikleri ve İş Değerleri Açısından Değerlendirilmesi: Osmaniye İli Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- ÇOBAN, Ü., 2011. "İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi Ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ÇOLAK, G., 2009. "İşgören Motivasyonu ile İş Doyumu Arasındaki İlişki-Kuşadası'ndaki Beş ve Dört Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DARICAN, Ş., 2019. "Hastanelerde Personel Güçlendirmenin İş Tatmini, Yöneticiye Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Buna Yönelik Bir Araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- DAVIS, G., 2004. "Job Satisfaction Survey Among Employees In Small Businesses". Journal Of Small Business And Enterprise Development, 11(4), ss.495-503.
- DEMİR, A., 2011. "Polisin İşle Bütünleşme Düzeyinin Temel Kişilik Özellikleri ve Amire Duyulan Güvenle İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DEMİR, S. ve GEDİKOĞLU, T., 2007. "Kuantum Öğrenme Modelinin Ortaöğretim Öğrencileri Üzerindeki Etkisi", Doğu Anadolu Araştırmaları Dergisi, ss.1-9.
- DEMİRBAŞ, H. T., 2008. "İş Özellikleri Algısının İş Bütünleşmesi Üzerindeki Etkisi (İDO A.Ş.'De Bir Uygulama)", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DEMİRDAĞ, A. ve GÜNDÜZ, Ş., 2021. "Ruhsal Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Farklı Kuşaklar Üzerinden İnceleme", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(1), ss.99-118.
- DEMİRTAŞ E., 2011. "Çalışanların Kişilik Özelliklerinin ve Kişisel Değerlerinin, İş Değerlerine Ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DERİN N., 2007. "Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- DOĞAN B., 2012. Örgüt Kültürü (1.Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- DURMUŞ, B., YURTKORU, E.S. ve ÇİNKÖ, M., 2011. "Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi", Beta Basım Yayım. İstanbul.
- DÜZGÜN, F., YILMAZ, D., TAŞ, T. A., BOR, N. S., ve ZENGİ, S., 2020. "The Correlation between Work Satisfaction and Quality of Life in Nurses and Risks in the Work Environment: A University Hospital Example." Archives of health science and research (Online), 7(1), ss. 50-59.
- DZİRKVADZE, İ., 2019. "İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Türk Ve Gürcü Çalışanların Karşılaştırılması", Yüksek Lisans, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- EKER, G., 2006. "Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ELİZUR, D. ve KOSLOWSKY, M., 2001. "Values and Organizational Commitment", International Journal of Manpower, 22(7), ss.593-601.
- ELİZUR, D. ve SAGİE, A., 1994. "Facets of Human Values: Definition and Structure of Work Values and General Life Values, Work and Organization Research Centre.
- ELİZUR, D., 1984. "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes", Journal of Applied Psychology, 69(3), ss.379-389.
- ELİZUR, D., BORG, I., HUNT, R. ve BECK, I. M., 1991. "The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comprasion", Journal of Organizational Behavior, 12, ss.21-38.
- EMEKSİZ, E., 2015. "İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Çok Boyutlu Örgütsel Kimliklenme: İşle Bütünleşmenin Aracılık Rolü", Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ERDAL, N., 2020. "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven Ve Örgütsel Vatandaşlığın İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği", Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- ERDOĞAN, İ., 1996. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul Üniversitesi

- İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul.
- EREN, E., 2004. "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", Beta Yayınları, İstanbul.
- ERGENELİ, A. ve TEMİRBEKOVA, J., 2006. "Ülkelere Göre İşe İlişkin Değerlerin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Kazak, Rus ve Türk Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 7(2), ss.121-143.
- ERGİN, B., 2019. "Kuşak Farklarının İş Değerleri ile İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği" Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ERGÜL E.B., 2009. "Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve İş Değerleri Arasındaki İlişki (Üsküdar İlçesi Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ERGÜL, O., 2015. "Banka Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERICKSON, T. J., 2005. "Testimony Submitted before the U.S Senate Committee on Health, Education", Labor and Pensions, Washington DC.
- ERŞAN, E. E., YILDIRIM, G., DOĞAN, O. ve DOĞAN, S., 2013. "Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi", Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14, ss.115-121.
- ERTEMLİ, H. B., 2011. "İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ESMER, Y. ve YÜKSEL, M., 2017. "İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve", Akademik Bakış Dergisi, 62, Ss.258-272.
- EŞİTTİ, B., 2016. "İş Değerlerinin İş-Aile-İş Çatışması, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma", Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çanakkale.
- EŞİTTİ, B., 2018. "Konaklama İşletmelerinde İş Değerlerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: İş-Aile-İş Çatışmasının Aracı Rolü", Verimlilik Dergisi, 3, ss.235-257.
- EVKAYA, C., 2019. "Lise Öğretmenlerinde İş Etiği ve İş Tatmini Algısının Karşılaştırmalı Anlaizi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği", Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- FEATHER, N. T. ve RAUTER, K. A., 2004. "Organizational Citizenship Behaviours In Relation To Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment And Identification, Job Satisfaction And Work Values", Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 77(1), ss.81-94.
- FERNANDES, K., HYDE, A., IVES, S., FLEİSCHER, S., EVOY, T. ve VAN M.K., 2012. "A Comparative Study Of Work Values Between Generation X And Generation Y", Unpublished Manuscript, University Of Guelph.
- FOLGER, R. ve KONOVSKEY, M.A., 1989. "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions", Academy of Management Journal, 32, ss.115-130.
- FREENEY, Y. M. ve TIERNAN, J., 2009. "Exploration Of The Facilitators Of And Barriers To Work Engagement In Nursing", International Journal Of Nursing Studies, 46(12), ss.1557-1565.
- FROESE, F. J. ve Xiao, S., 2011. "Work Values, Job Satisfaction And Organizational Commitment In China", The International Journal Of Human Resource Management, 23(10), ss.2144-2162.

- FURNHAM, A., PETRIDES, K. V., TSAOUSIS, I., PAPPAS, K. ve GARROD, D. 2005. "A Cross-Cultural Investigation Into The Relationships Between Personality Traits And Work Values", *The Journal Of Psychology*, 139(1), Ss.532.
- GALİFANOVA, A., 2019. "The Effect Of Religiosity On Organizational Commitment Through Work Values: A Case In Turkish Companies", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GARCZYNSKI, A. M., JESSICA S. W., ELIZABETH A. R. ve MATTHEW J. G., 2013. "Differentiation Between Work And Nonwork Selfaspects As A Predictor Of Presenteeism And Engagement: Cross-Cultural Differences", *Journal Of Occupational Health Psychology*, 18(4), ss.417-429.
- GENÇ, E., 2020. "Kişi-Örgüt Uyumunun İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi.", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), ss. 3110-3123.
- GEORGE, D., 2011. "SPSS For Windows Step By Step: A Simple Study Guide And Reference", 17.0 Update, 10/E, Pearson Education India.
- GORGİEVSKI, M. J. ve BAKKER, A. B., 2010. "22 Passion For Work: Work Engagement Versus Workaholism", *Handbook Of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research And Practice*.
- GÖKÇE, E., 2021. "Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Eğitim Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- GÜLAYDIN, G. K., 2019. "Hemşirelikte İş Tatmininin Malpraktise Etkisinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- GÜN, F., 2017. "Öğretmenlerin Eğitime İnanma ve İşle Bütünleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Journal of Theoretical Educational Science*, 10(4), ss. 408-431.
- GÜNDÜZ, B., ÇAPRI, B. ve GÖKÇAKAN, Z., 2013. "Mesleki Tükenmişlik, işle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), ss.29-49.
- GÜNER, E., 2019. "İş Değerlerinin Örgütsel Sinizme Etkisi Ve X-Y Kuşağı Arasındaki Farklılıklar" Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- GÜNEŞ, N., 2007. "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- GÜRLER, M., 2018. "Öğretmenlerin Lider-Üye Etkileşimi ile İşle Bütünleşme İlişkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracılık Etkisinin İncelenmesi", Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- GÜVEN, M., BAKAN, İ. & YEŞİL, S., 2005. "Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması", *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), ss.127-152.
- HACKMAN, J. R., ve OLDHAM, G.R., 1976. "Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory", *Organizational Behavior And Human Performance*, 16(3), ss.250-179.
- HAGSTRÖM, T., ve KJELLBERG, A., 2007. "Stability and Change In Work Values Among Male and Female Nurses And Engineers." *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), ss. 143-151.

- HAKANEN, J. J., BAKKER, A. B., ve SCHAUFELİ, W. B., 2006. "Burnout And Work Engagement Among Teachers", *Journal Of School Psychology*, 43, ss.495-513.
- HAVARE, G., 2019. "Algılanan Stres Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- HEGNEY, D., PLANK, A. ve PARKER, V., 2006. "Extrinsic And Intrinsic Work Values: Their Impact On Job Satisfaction In Nursing", *Journal Of Nursing Management*, 14(4), ss.271-281.
- HERZBERG, F., 1966. "Work and the Nature of Man", The Word Publishing Company, Cleveland and New York.
- HO, C. C., OLDENBURG, B., DAY, G. ve SUN, J., 2012. "Work Values, Job Involvement, And Organizational Commitment In Taiwanese Nurses", *International Journal Of Psychology And Behavioral Sciences*, 2(3), ss.64-70.
- HOŞ, C. ve OKSAY, A., 2015. "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), ss.1-24.
- HUANG, T. C., 1993. "The Study Of The Youth Work Values And Organizational Centripetal Force", *Research Report for the Youth of Taipei*, Taipei Youth Instruction Committee,
- İNCE, C., ve GÖK, T. 2018. "Seyahat Acentası Çalışanlarının İş Değerleri Algısı Ve İşten Ayrılma Niyetleri", *Journal Of Turkish Studies*, 13(30), ss.179-201.
- JUDGE, T. A. ve BRETZ, R. D., 1992." Effects of Work Values on Job Choice Decisions", *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), ss. 261-271.
- JURGENSEN, C. E., 1978. "Job Preferences:What Makes A Job Good Or Bad?", *Journal Of Applied Psychology*, 63(3), ss.267-276.
- KAASA, A., 2011. "Work Values in European Countries: Empirical Evidence and Explanations", *Review of International Comparative Management*, 12 (5) ss. 852 862.
- KAHN, W.A., 1990. "Psychological Conditions Of Personal Engagement and Disengagement At Work", *Academy Of Management Journal*, 33(4), ss.692 724.
- KALELİ, B., 2019. "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri İlişkisinin Kuşaklar Kapsamında Analizi", *Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa*.
- KALKAN, Y., 2009. "İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarında TKY Uygulamalarının İş Değerleriyle İlişkisi", *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul*.
- KALLEBERG, Arne L., 1977. "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction.", *American Sociological Review*, ss.124-143.
- KANTEN, P. ve YEŞİLTAŞ, M., 2013. "Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8), ss.83-106.
- KAPLANSEREN, S. ve ÖRÜCÜ, E., 2018. "İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), ss.1- 19.
- KARAALIOĞLU, Z. F., 2019. "Algılanan Örgütsel Destek İle İş Performansı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracı Rolü", *Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal*

- Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARADAL, H., 1999. “Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- KARAKULLE, İ., 2020. “Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Algılarının, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- KARATAŞ E., 2009. “Eğitim Yönetiminde İş Değerleri ve Örgüt Kültürü” Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- KARATAŞ, M., 2020. “Örgütün Yapısal Yönleri Ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- KARAYOL, M., 2016. “Merkezi Spor Yönetiminde Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Değerlerinin Örgüte Bağlılık Düzeylerine Göre İncelenmesi” Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- KARŞIYAKA, A. ve DURAN, T., 2017. “İlkokul Türkçe Ders Kitaplarının Değer Aktarımı Açısından İncelenmesi”, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2), ss.417-441.
- KARTAL, N., 2017. “Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma: Üniversite, Kamu ve Özel Hastanelerde Bir Uygulama”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20(3), ss.329-345.
- KASAPOĞLU, A., 1992. “Sosyoloji Öğrencilerinin Sosyal Değer Ve Tutumları”, Ankara Üniversitesi D.T.C.F.Dergisi, 35(1), ss.141-158.
- KASNAK, E., 1998. “Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KAVGACI, H., 2014. “İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bireysel ve Örgütsel Değişkenlerle İlişkisi”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KAYA, A., 2019. “Profesyonel Değerler Modeli Doğrultusunda Geliştirilen Eğitim Programının Pediatri Hemşirelerinin Profesyonel Değerler Algısı ve İş Doyumuna Etkisi” Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- KAYA, B., 2010. “Öğretim Elemanlarının İş Değerleri Açısından Örgütsel Davranış Modellerinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- KAYABAŞI, Ç., 2019. “Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- KESER, A., 2006. “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1): ss.100-119.
- KESİCİ, S., 2006. “Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- KNOOP, R., 1994. “Work Values And Job Satisfaction, The Journal Of Psychology, 128(6), Ss.683-690.

- KOCADAĞ B.C., 2019. “İş Tatmini, İşe Adanmışlık ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KOÇ, S. ve DENİZ, G., 2019. “Türkiye’de Ekonomik Büyüme ile Bazı Makro Değişkenler Arasındaki İlişki: Çoklu Regresyon Modeli Analizi”, Journal Of Business Research- Turk, 11(1), ss.101-113.
- KORKMAZ, C., 2019. “Öğretim Üyelerinin Akademik Unvanlarına Yönelik Algıları İle İş Stresi Arasındaki İlişkinin Analizi”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- KOZAK, M., 2018. “Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri(4b.)”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- KÖROĞLU, Ö., 2011. “İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- KÖSEOĞLU, S., 2019. “Otel İşletmelerinde İşe Adanmışlığın İş Tatminine Etkisi: Antalya Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- KUBAT, U. ve KURUÜZÜM, A., 2010. “İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), ss.487-505.
- KUBAT, U., 2007. “İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- KUNDAK, Z., TAŞ, H. Ü., KELEŞ, A. ve EĞİCİOĞLU, H., 2015. “Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon”, Kocatepe Tıp Dergisi, 16(1), Ss.1-10.
- KUŞLUVAN, Z. ve KUŞLUVAN, S., 2005. “Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği.” Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 16(2), ss. 183-203
- KUZULUGİL, Ş., 2012. “Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(1), ss.129-141.
- LAWLER, E.E. ve HALL D.T., 1970. “Relationships Of Job Characteristics To Job Involvement, Satisfaction And Intrinsic Motivation”, Journal Of Applied Psychology, 54, Ss.305-312.
- LEE, J. A., 1988. “Changes In Managerial Values, 1965-1986”, Business Horizons, 31(4), ss.29-37.
- LEİDER, J. P., HARPER, E., SHON, J. W., SELLERS, K. ve CASTRUCCI, B. C., 2016. “Job Satisfaction And Expected Turnover Among Federal, State, And Local Public Health Practitioners”, American Journal Of Public Health, 106(10), ss.1782-1788.
- Lİ, W., LİU, X. ve WAN, W., 2008. “Demographic Effects Of Work Values And Their Management Implications”, Journal Of Business Ethics, 81, ss.875-885.
- LİNCOLN, J.R. & KALLEBERG, A.L. 1990. “Culture, control and commitment: A study of work organizations and attitudes in the United States and Japan.” New York: Cambridge University Press.
- LOCKE, E. A., 1969. “What Is Job Satisfaction?”, Organizational Behavior and Human Performance, 4, ss.309-336.

- LOCKE, E. A., 1976. "The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology." The nature and causes of job satisfaction: Handbook of industrial and organizational psychology, ss. 1297-1349.
- LUTHANS, F., 1994. Organizational Behavior . İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- LUTHANS, F., 2011. "Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach", McGrawHill, New York.
- LYONS, S., 2003. "An Exploration Of Generational Values İn Life And At Work", Unpublished Doctoral Dissertation, Carleton University, Canada.
- MACEY, W. H. ve SCHNEIDER, B., 2008. "The Meaning Of Employee Engagement. Industrial And Organizational Psychology: Perspectives On Science And Practice", 1, ss.3-30.
- MACİT, M. ve ARDIÇ, K., 2018. "İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 32(3), ss.825-844.
- MACİT, M. ve EKİM, H., 2020. "Psikolojik Sözleşme Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 15(1), ss.323-333.
- MANNIBONG, J., 2016. "The İnfluence Of Nurse Manager Leadership Style On Staff Nurse Work Engagement", Jona: The Journal Of Nursing Administration, 46(9), ss.438-443.
- MASLACH, C., SCHAUFELİ, W. B. ve LEİTER, M. P., 2001. "Job burnout", Annual Review of Psychology, 52, ss.397-422.
- MASLOW, A., 2001. İnsan Olmanın Psikolojisi. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- MAY, D. R., GILSON, R. L. ve HARTER, L. M., 2004. "The Psychological Conditions Of Meaningfulness, Safety And Availability And The Engagement Of The Human Spirit At Work", Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 77(1), ss.11-37.
- MAZUMDAR, D., 2014. "Managerial Work Values İn Public Sector Banks İn India : An Exploratory Study", ss.1-23.
- MCBAİN, R., 2007. "The Practice of Engagement: Research into Current Employee Engagement Practice", Strategic HR Review, 6(6).
- MERDAN, E., 2013. "Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 4(7).
- MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J., 1997. "Commitment İn The Workplace: Theory, Research, And Application", Newbury Park, CA: Sage.
- MONTGOMERY, A., SPÂNU, F., BĂBAN, A. ve PANAGOPOULOU, E., 2015. "Job Demands, Burnout, And Engagement Among Nurses: A Multi-Level Analysis Of ORCAB Data İnvestigating The Moderating Effect Of Teamwork", Burnout Research, 2(2-3), Ss.71-79.
- MRAYYAN, M. T., 2006. "Jordanian Nurses' Job Satisfaction, Patients' Satisfaction And Quality Of Nursing Care", International Nursing Review, 53(3), ss.224-230.
- NAKTİYOK, A., 2002. "Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 16(3-4), ss.165-185.
- NAL, M. ve TARIM, M., 2017. "Sağlık Yöneticilerinin Paternalist (Babacan) Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi." AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), ss.117-141.

- OATES, W. 1971., "Confessions of a workaholic: The facts about work addiction" New York: World of Work, Environment and Health, 24, ss.43-48.
- OKAN, T.ve ÖZBEK, F.M., 2016. "İş Yükü Talebi; İş Tatminsizliği ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında ki İlişkilerde İş- Aile Çatışması ve İş Stresinin Ara Değişken Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 7(17), ss.203-226.
- OKPARA, J. O., 2006. "The Relationship of Personal Characteristics and Job Satisfactions: A Study of Nigerian Managers in the Oil Industry", Journal of American Academy of Business, 10(1), 49-58.
- OLTULU, M.S., 2019. "İş Değerleri Bağlamında Öğretmenler Arasındaki Kuşak Farklılıkları" Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖNCEL, L. 2007. "Öğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları Ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi",Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖNGÖRE, Ö., 2015. "Hizmet Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖRÜCÜ, E., ASUNAKUTLU, T. ve ÖNCÜ, G., 2003. "Çalışanların İş Değerleri ve Bir Uygulama", İktisat İşletme Ve Finans, 18(209), ss.3-17.
- ÖZATA, M., ASLAN, Ş. ve ARSLANER, Ş., 2007. "Kamu ve Özel Sektöre Ait Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumunun Değerlendirilmesi", V. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı, ss.77-81.
- ÖZCAN, E. B., 2008. "Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme." Yayımlanmamış yüksek lisans tezi,Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ÖZDAMAR, K., 1999. "Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi", Kaan Kitabevi,
- ÖZER, Ö., SAYGILI, M., UĞURLUOĞLU, Ö., 2015. "Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma", Business & Management Studies: An International Journal, 3(3), ss. 261-272.
- ÖZER, P. S., ERİŞ, E. D., NECZAN, Ö. ve ÖZMEN, T., 2013. "Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma",. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (38).
- ÖZKALP, E. ve MEYDAN, B., 2015. "Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi", The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 17(3), ss.1-19.
- ÖZKALP, E., 2013. Örgütsel Davranış, Duygular, Tutumlar ve İş Tatmini (Ünite 3), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- ÖZKAN, Ç., 2010. "Ege Bölgesi'ndeki 4- 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Örgüt Kültürünün İş Değerlerinin Dönüşümüne Etkileri", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- ÖZKAN, H., 2018. "Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- ÖZKAN, S., 2010. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılığı ve İş Değerleri", Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- ÖZMETE, E., 2007. İş Yaşamında Değerler, İstanbul, 142s.

- ÖZÜPEK, A. A., 2019. “Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişki: İnşaat Sektörü Üzerine Bir Çalışma”, Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- PEKDEMİR, I., ÖZÇELİK, O., KARABULUT, E., ARSLANTAŞ, C. C., 2006. “Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma.” Verimlilik Dergisi, 4, ss. 11-36
- PİLAVCI, D., 2007, “Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- PİYAL, B., ÇELEN, Ü. ve ŞAHİN, N., 2000. “Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu”, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 53(4), ss.241-250.
- POLAT, Ö., TUYSUZ, M. ve YENER, R., 2018. “Çalışmaya Tutkunluğun Motivasyona Etkisi: Türkiye’deki Vakıf Üniversitesi Kütüphaneleri Örneği”, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, ss.191–206.
- PÜR, F., 2019. “Psikolojik Sermayenin İş Tatminine Etkisinde Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- RASSİN, M., 2008. “Nurses’ Professional and Personal Values. Nursing Ethics”, 15(5), ss.614–630.
- RAVARİ, A., BAZARGAN, H. S., EBADİ, A., MİRZAEİ, T. ve OSHVANDİ, K., 2012. “Work Values and Job Satisfaction: A Qualitative Study Of Iranian Nurses”, Nursing Ethics, 20(4), ss.448-458.
- ROBBİNS, S. P. ve JUDGE, T. A., 2012. Örgütsel Davranış. Çev.:İ. Erdem. İstanbul.
- ROBERTS, D. R. ve DAVENPORT, T. O., 2002. “Job Engagement: Why It’s Important and How to Improve It”, Employment Relations Today. 29(3), ss.21
- ROBERTS-TURNER, R., HİNDİS, P. S., NELSON, J., PRYOR, J., ROBINSON, N. C. ve WANG, J., 2014. “Effects Of Leadership Characteristics On Pediatric Registered Nurses Job Satisfaction”, Pediatric Nursing, 40(5), ss.236.
- ROKEACH, M., 1973. The Nature of the Human Values. NY: The Free Press.
- ROTHBARD, N. P., 2001. “Enriching or depleting? the dynamics of engagement in work and family roles”, Administrative Science Quarterly, 46(4), ss.655-684.
- RUSSELL, J. A., 2003. “Core affect and the psychological construction of emotion”, Psychological Review, 110(1), ss.145-172.
- SAGİE, A. ve ELİZUR, D., 1996. “The Structure of Personal Values: A Conical Representation of Multiple Life Areas”, Journal of Organizational Behavior, 17, ss.573-586.
- SAİTO, Y., IGARASHİ, A., NOGUCHİ-WATANABE, M., TAKAİ, Y. And YAMAMOTO-MİTANİ, N., 2018. “Work Values And Their Association With Burnout/Work Engagement Among Nurses In Long-Term Care Hospitals”, Journal Of Nursing Management, 26(4), ss.393-402.
- SAKS, A. M., 2006. “Antecedents and Consequences Of Employee Engagement”, Journal Of Managerial Psychology, 21(7), ss.600-619.
- SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZALES-ROMA, V. ve BAKKER, A. B., 2002. “The Measurement Of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach”, Journal Of Happiness Studies, 3, ss.71-92.
- SCHAUFELİ, W. B. ve BAKKER, A. B., 2003. “Utrecht work engagement scale: Preliminary manual”, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 312s.

- SCHAUFELİ, W. B., TARİS, T.W. ve BAKKER, A.B., 2008. "It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively", *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*, ss.203-226.
- SCHAUFELİ, W. ve SALANOVA, M., 2007. "Work Engagement", *Managing Social And Ethical Issues In Organizations*, ss.135-177.
- SCHREURS, B., VAN EMMERİK, I. H. ve VAN DEN BROECK, A., 2014. "Work Values and Work Engagement Within Teams: The Mediating Role of Need Satisfaction", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 18(4).
- SCHWARTZ, S. ve RUBEL, T., 2005. "Sex Differences In Value Priorities: Cross Cultural And Multimethod Studies" *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6),ss. 1010–1028.
- SCWARTZ, S., 1994 "Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?", *Journal of Social Issues*, 50 (4), ss.19-45
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö.F., 2005. "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2), ss.55-64.
- SEZEN, G., 2014. "Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya*.
- SHIMAZU, A., SCHAUFELİ, W.B., KAMIYAMA K. ve KAWAKAMI, N., 2014. "Workaholism vs. Work Engagement: The Two Different Predictors of Future Well-Being and Performance", *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), ss.18-23.
- SİĞRİ, Ü. ve BASIM, N., 2006. "İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), ss.131-154.
- SİLAH, M., 2001. *Çalışma Psikolojisi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- SİMPSON, M. R., 2009. "Predictors Of Work Engagement Among Medical-Surgical Registered Nurses", *Western Journal Of Nursing Research*, 31(1), ss.44-65.
- SİU, O. L., 2003. "Job Stress And Job Performance Among Employees In Hong Kong: The Role Of Chinese Work Values And Organizational Commitment", *International Journal Of Psychology*, 38(6), ss.337-347.
- SOYDAN, S., 2011. "Çalışanların İş Tatmini ile Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Temizlik Ürünleri Sektöründe Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- SÖYÜK, S., 2018. "Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründeki Önemi, Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi", 5(3), ss.424–431.
- SPECTOR, P. E., 1997. "Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences", *Sage Publications, Thousand Oaks, California*, ss.1–70.
- SUPER, DONALD E., 1970. "Work Values Inventory Manual" *Houghton Mifflin, Boston*.
- SY, T., TRAM, S. ve O'HARA, L. A., 2006. "Relation Of Employee And Manager Emotional Intelligence To Job Satisfaction And Performance. *Journal Of Vocational Behavior*, 68(3), ss.461-473.
- ŞAHİN, H., 2019." Çalışmaya Tutkunluk ve İş Yükünün İşte Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: 112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları Örneği", *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya*.
- ŞENTURAN, Ş., KÖSE, A., DERTLİ, E., BAŞAK, S. ve ŞENTÜRK, N., 2016. "X ve Y Kuşağı Yöneticilerinin İş Değerleri Algısı Ve Farklılıkları Üzerine İnceleme", *Business & Economics Research Journal*, 7(3), ss.171-182.

- ŞİMŞİR, İ. ve SEYRAN, F., 2020. “İş Tatmininin Önemi ve Etkileri, Meyad Akademisi”, 1(1), ss.25–42.
- ŞİŞMAN, M., 2002. Örgütler ve kültürler, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- TAMBAĞ, H., CAN, R., KAHRAMAN, Y., ve ŞAHPOLAT, M., 2015. “Hemşirelerin” Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi.” Medical Journal of Bakirkoy, 11(4).
- TAŞOVA, M., 2019. “X ve Y Nesillerinin Motivasyon Faktörleri, Bireysel ve İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi” Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TAYLOR, R. N., ve THOMPSON, M., 1976. “Work Value Systems Of Young Workers.” Academy of Management Journal, 19(4), ss.522-536.
- TEKİNGÜNDÜZ, S., KURTULDU, A. ve EĞİLMEZ, Ç. (2016). “The Analysis of the Effects of Social Support, Job Alienation and Job Stress on Labour Performance”, Journal of Human Sciences, 13(1), ss. 683-694.
- TENGİLİMOĞLU, D. ve YİĞİT, A., 2005. “Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3), ss.374-400.
- THOME, H., 2015. “Values, Sociology of” , International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, 24, ss.47-53.
- TİLEV, S. ve BEYDAĞ, K. D., 2014. “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(1), ss.140-147.
- TOKDEMİR, M. A., 2007. “Tarih Öğretmenlerinin Değerler ve Değer Eğitimi Hakkındaki Görüşleri” Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- TOMİC, M. ve TOMİC E., 2010. “Existential Fulfilment, Workload And Work Engagement Among Nurses”, Journal Of Research In Nursing, 16(5), ss.468 479.
- TOMRUKÇU, B., 2008. “Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- TURGUT, T., 2011. “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi”, 25(3–4), ss.155–179.
- TUTAR, H., 2013. “İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük, Detay Yayıncılık, Ankara.
- TÜRKAY, O. ve AKGÖZ, E., 2016. “Yaşam Değerleri ile İş Değerleri Arasındaki Etkileşim: Otel Çalışanları Örneği”, Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 7(14), ss.147-164.
- ULUSOY, E. Ç. ve ALPAR, Ş. E., 2013. “Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi”. Florence Nightingale Journal of Nursing, 21(3), ss. 154 163.
- USTA Ö., 2014. “Kuşak Farkının İş Değerleri Üzerindeki Etkisini İncelemek Üzere Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- UYAN G., 2002. “Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB’na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Uygulama” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- UYVAL, Y., 2015. "Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Değerleri Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- ÜLGER, M., 2015. "Ortaokul Öğretmenlerinin Öğretmen Liderliği Algılarının, Örgütsel Vatandaşlık ve İşe Sarılma Düzeyleriyle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- ÜNAL, S. ve BASIM, N., 2006. "İşgörenlerin İş doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6(12), ss.131-154.
- VAN DER COLFF, J.J. ve ROTHMANN, S., 2009. "Occupational Stress, Sense Of Coherence, Coping, Burnout And Work Engagement Of Registered Nurses In South Africa", Journal Of Industrial Psychology, 35(1), s.5.
- VROOM, V. H., 1964. "Ego Involvement, Job Satisfaction, And Job Performance", Personnel Psychology, ss.159-177.
- WAN, Q., ZHOU, W., LI, Z., SHANG, S. ve YU, F., 2018. "Work Engagement And Its Predictors In Registered Nurses: A Cross-Sectional Design", Nursing & Health Sciences, 20(4), ss.415-421.
- YAKUT, E., 2020. "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Destek Algısının Etkisinin Belirlenmesi", Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Osmaniye.
- YANG, Y. S., 2013. "Relations Between Employee Work Values, Employee Turnover, And Job Satisfaction In Tourism Industry", Актуальні Проблеми Економіки, 4, ss.556-563.
- YAPICI, A. ve ZENGİN, Z. S., 2003. "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma", Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4),ss. 173-206.
- YILDIRIM, M., 2020. "İşle Bütünleşmeyi Etkileyen Faktörler ve İşle Bütünleşmenin Bireysel ve Örgütsel Çıktıları", Business Economics and Management Research Journal, 3(2), ss.91-100.
- YILMAZ, G. ve DURMAZ, G. B., 2019. "Pediatri Hemşirelerinin Empatik Eğilim, Duygusal Emek Davranışları ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki", Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 6(2), ss.92-100.
- YILMAZ, S., 2013. "Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Eğitim Sektörü Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YOON, J. ve THYE, S. R., 2002. "A Dual Process Model Of Organizational Commitment: Job Satisfaction And Organizational Support." Work and Occupations, 29 (1), ss. 97-124
- YOUSEF, A. D., 1998. "Satisfaction With Job Security As A Predictor of Organizational Commitment And Job Performance in A Multicultural Environment", International Journal of Manpower, 19(3), ss.184-194.
- YÜCEL, C. ve KARATAŞ, E., 2009. "Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri", Ege Eğitim Dergisi, 10(2), ss.69-101.
- YÜCEL, İ. ve DEMİREL, Y., 2013. "Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: Başka Bir Yol Daha Olmalı!". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2), ss.159-177.

<https://sozluk.gov.tr/> (08.06.2021)

## EKLER

### İŞ DEĞERLERİNİN İŞLE BÜTÜNLEŞME VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında yapılmakta olan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Her soruyu eksiksiz yanıtlamanız ve her soru için tek bir cevabı işaretlemeniz çalışmanın geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın gizliliği konusunda endişe duymamanızı diler, bilimsel bir çalışmaya yaptığınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

#### Kişisel Bilgi Formu

1.Cinsiyetiniz?

Kadın( )

Erkek( )

2.Medeni haliniz ?

Evli ( )

Bekar ( )

3.Yaşınız?

.....

4.Eğitim Düzeyiniz?

Lise ( ) Meslek Yüksek Okulu ( ) Lisans( ) Yüksek Lisans( ) Doktora( )

5.Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz?

.....

6. Toplam mesleki yıl süreniz ?

.....

## İŞ DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ

|     | İş yerinde hepimizin önem verdiği bazı şeyler vardır. Aşağıdaki iş değerleri ile ilgili ifadeleri ne ölçüde önemli gördüğünüzü ‘1) Hiç önemli değil’den, ‘6) Çok önemli’ye doğru sıralı şekilde oluşturulmuş her bir ifadenin yanındaki derecelerden kendinize uygun olan bir rakamı işaretleyerek belirtiniz. | Hiç önemli<br>Değil | Çok Önemli<br>Değil | Biraz Önemli<br>Değil | Biraz Önemli | Önemli | Çok önemli |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|--------------|--------|------------|
| 1.  | Terfi etme veya işte ilerleme imkânı.                                                                                                                                                                                                                                                                          |                     |                     |                       |              |        |            |
| 2.  | İş yerinde geribildirime sahip olma.                                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                     |                       |              |        |            |
| 3.  | İşteki konumum, mevkim.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                     |                     |                       |              |        |            |
| 4.  | Başarılı olmak.                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                     |                     |                       |              |        |            |
| 5.  | Yaptığım işin ilgi çekici olması.                                                                                                                                                                                                                                                                              |                     |                     |                       |              |        |            |
| 6.  | İşimin benim için anlamlı olması.                                                                                                                                                                                                                                                                              |                     |                     |                       |              |        |            |
| 7.  | İşin bireysel gelişme fırsatı sunması.                                                                                                                                                                                                                                                                         |                     |                     |                       |              |        |            |
| 8.  | Bilgi ve becerimi işimde kullanmak.                                                                                                                                                                                                                                                                            |                     |                     |                       |              |        |            |
| 9.  | Sorumluluk almak.                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                     |                     |                       |              |        |            |
| 10. | Topluma yararlı olmak.                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                     |                     |                       |              |        |            |
| 11. | İşimde bağımsız hareket edebilmek.                                                                                                                                                                                                                                                                             |                     |                     |                       |              |        |            |
| 12. | Şirketin ünlü, tanınan bir şirket olması.                                                                                                                                                                                                                                                                      |                     |                     |                       |              |        |            |
| 13. | Uzman olmam ve bu şekilde tanınmam.                                                                                                                                                                                                                                                                            |                     |                     |                       |              |        |            |
| 14. | Güç sahibi ve etkili bir kişi olmak.                                                                                                                                                                                                                                                                           |                     |                     |                       |              |        |            |
| 15. | İyi bir iş yapıyor olarak tanınmak.                                                                                                                                                                                                                                                                            |                     |                     |                       |              |        |            |
| 16. | Çalışma arkadaşlarımla uyumlu olmaları.                                                                                                                                                                                                                                                                        |                     |                     |                       |              |        |            |
| 17. | İş yerinde değerli olduğumu hissetmek.                                                                                                                                                                                                                                                                         |                     |                     |                       |              |        |            |
| 18. | Çeşitli insanlarla tanışmak.                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                     |                     |                       |              |        |            |
| 19. | Amirimin adil ve düşünceli olması.                                                                                                                                                                                                                                                                             |                     |                     |                       |              |        |            |
| 20. | Aldığım maaş miktarı.                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                     |                     |                       |              |        |            |
| 21. | Elde ettiğim maaş dışı imkânlar.                                                                                                                                                                                                                                                                               |                     |                     |                       |              |        |            |
| 22. | İş güvencesi.                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                     |                     |                       |              |        |            |
| 23. | Uygun çalışma saatleri.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                     |                     |                       |              |        |            |
| 24. | İş ortamının fiziksel koşulları.                                                                                                                                                                                                                                                                               |                     |                     |                       |              |        |            |

## İŞLE BÜTÜNLEŞME ÖLÇEĞİ

|                                                            | Hiçbir zaman | Nadiren | Bazen | Çok sık | Her zaman |
|------------------------------------------------------------|--------------|---------|-------|---------|-----------|
| 1.Çalışırken kendimi enerji dolu hissedirim.               |              |         |       |         |           |
| 2.İşteyken güçlü ve dinç hissediyorum.                     |              |         |       |         |           |
| 3.İşimle ilgili konularda şevk duyarım, çok hevesliyimdir. |              |         |       |         |           |
| 4.İşim bana ilham verir.                                   |              |         |       |         |           |
| 5.Sabahları kalktığımda işe seerek giderim.                |              |         |       |         |           |
| 6.Yoğun olarak çalıştığımda kendimi mutlu hissedirim.      |              |         |       |         |           |
| 7.Yaptığım işle gurur duyuyorum.                           |              |         |       |         |           |
| 8.Kendimi işime kaptırırım.                                |              |         |       |         |           |
| 9.Çalışırken kendimden geçerim.                            |              |         |       |         |           |

## İŞ TATMİNİ

|    |                                               | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|----|-----------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1. | Genel olarak işimden memnunum.                |                         |              |            |             |                        |
| 2. | Genel olarak işimi seviyorum.                 |                         |              |            |             |                        |
| 3. | Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum. |                         |              |            |             |                        |
| 4. | İşimden zevk alıyorum.                        |                         |              |            |             |                        |
| 5. | İşime karşı ilgimi kaybediyorum.              |                         |              |            |             |                        |