



T.C.

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE KARIYER PLATO VE
İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**

NUR CANIM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN

Prof. Dr. HALİM İŞSEVER

İSTANBUL – 2012



T.C.

HALIÇ ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE KARIYER PLATO VE
İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**

NUR CANIM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN

Prof. Dr. HALİM İŞSEVER

İSTANBUL – 2012

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

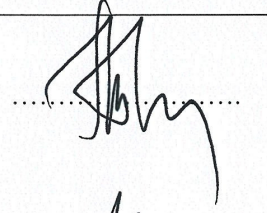
Hemşirelik programı Yüksek Lisans Öğrencisi Nur CANIM tarafından hazırlanan **“Hemşirelerde Kariyer Plato ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”** konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi :25.06.2012

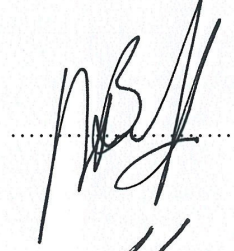
(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

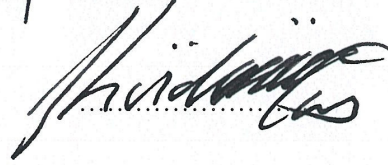
Jüri Üyesi : Prof. Dr. Halim İŞSEVER
: İstanbul Üniv. Çapa Tıp Fak.
(Danışmanı)



Jüri Üyesi : Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK
: Marmara.Üni./ Sağ.Bil.Fak.Hem.Böl.



Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ
: Haliç Üni.HYO



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.



Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdürü

I) TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim süresince bilgileriyle bana yol gösteren, her türlü sabrı, yardım ve desteği esirgemeyen Sevgili Hocam, Danışmanım Prof. Dr. Halim İŞSEVER'e, tez çalışmam süresince benden yardımını esirgemeyen Dostum Semiha TEMUR'a, eğitim hayatım boyunca her zaman destek ve güvenlerini hissettiren, üzerimde büyük emekleri olan Sevgili Anneme, Babama ve Kardeşlerime, sabır ve özverisinden dolayı Sevgili Nişanlım Erdem DÖNMEZ'e Sonsuz Teşekkür Ederim.

Nur CANIM

2012 – İSTANBUL

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
I. Teşekkür	I
II. İçindekiler	II
III. Tablo ve Şekiller Listesi	VI
i. Tablolar Listesi	VI
ii. Şekiller Listesi	IX
1. ÖZET	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ	3
3.1. Giriş	3
3.2. Amaç	5
3.3. Araştırma Soruları	6
4. GENEL BİLGİLER	7
4.1. Kariyer Planlama ve Geliştirme İle İlgili Kavramların Tanımı	7
4.1.1. Kariyer Kavramı	7
4.1.2. Kariyer Yönetimi Kavramı	8
4.1.3. Kariyer Yönetim Süreci	9
4.1.3.1. Terfi	9
4.1.3.2. Transfer veya Yer Değiştirme	10
4.1.3.3. İşten Çıkarma	10
4.1.3.4. Emeklilik	11
4.1.3.5. Örgütsel Yedekleme	11
4.1.3.6. Oryantasyon Programı	11
4.1.4. Kariyer Planlaması	11
4.1.4.1. Kariyer Planlamasının Amaçları	12

	Sayfa
4.1.4.2.Kariyer Planlama Sistemi	13
4.1.4.2.1.Birey Merkezli Kariyer Planlama Sistemi	13
4.1.4.2.2.Örgüt Merkezli Kariyer Planlama Sistemi	14
4.1.4.3.Kariyer Planlamasının Bireye ve Örgüte Sağladığı Yararlar	15
4.1.5.Kariyer Geliştirme	16
4.1.5.1.Kariyer Geliştirme Kavramı	16
4.1.5.2.Kariyer Geliştirmenin Önemi	17
4.1.5.2.1.Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi	18
4.1.5.2.2.Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi	18
4.1.5.3.Örgütsel Kariyer Geliştirme Teknikleri	18
4.1.5.3.1.Kariyer Merkezleri(Kariyer Atölyeleri)	19
4.1.5.3.2.Yazılı Kaynaklar ve Alıştırma Materyalleri	19
4.1.5.3.3.İş Zenginleştirme	19
4.1.5.3.4.İş Rotasyonu	20
4.1.5.3.5.Kariyer Danışmanlığı	20
4.1.5.3.6.Mentorluk (Rehberlik)	21
4.1.5.3.7.Koçluk (Coaching)	21
4.1.5.3.8.Eğitim ve Geliştirme Programları	22
4.1.6.Kariyer Yönetiminin ve Kariyer Geliştirmenin Sorunları	22
4.1.6.1.Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	23
4.1.6.2.Çift Kariyerli Eşler	23
4.1.6.3.Ayışığı (Moonlighting) Sorunu	24
4.1.6.4.Çift Kariyerlilik	24
5.KARİYERDE PLATO VE İŞ DOYUMU	25
5.1.Kariyerde Plato	25

	Sayfa
5.2.Kariyer Platosunu Oluşturan Nedenler	29
5.3.Kariyer Platosunun Özellikleri	30
5.4.Kariyer Platosunda Bulunan İşgörenin Tanınması	30
5.4.1.İş görenin Yaşı	31
5.4.2.İş görenin Çalışma Süresi	31
5.4.3.İş görenin Görev Yerini Algılaması	31
5.4.4.İş görenin Çalışma Saatlerine İlişkin Düşüncesi	32
5.4.5.Kariyer geliştirme Uygulamalarına İlişkin Tutumlar	32
5.4.6.Yapılan İşin Miktarı ve Kalitesi İle İlgili Düşünceler	32
5.4.7.İş görenin İş Güvenliği İle İlgili Düşünceleri	32
5.4.8.İş görenin Sağlığı	33
5.4.9.İş görenin Eleştirel Ortamlara Dayanıklılığı	33
5.5.Kariyer Platonun Etkileri	33
5.6.Kariyer Platosuna İlişkin Araştırmalar	34
5.7.İş Doyumu	36
5.7.1.İş Doyumunun Tanımı	36
5.7.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	38
5.7.2.1.Bireysel Faktörler	38
5.7.2.2.İş Doyumunu Etkileyen Çevresel/Örgütsel Faktörler	41
5.7.3.İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	43
3.7.3.1.İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları	43
5.7.3.2.İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları	45
6. GEREÇ VE YÖNTEM	46
6.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi	46
6.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	46

	Sayfa
6.3. Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü ve Örneklem Seçimi	46
6.4. Veri Toplama Araçları	46
6.4.1.İş Doyumu Ölçeği	47
6.4.2.Kariyer Plato Ölçeği	51
6.5. Araştırmanın Değişkenleri	53
6.6.Verilerin Değerlendirilmesi	54
6.7.Verilerin Toplanması ve Etik Konular	54
6.8.Araştırmanın Sınırlılıkları	55
7.BULGULAR	56
8. TARTIŞMA	95
9. SONUÇ VE ÖNERİLER	105
10. KAYNAKLAR	111
10. EKLER	118
Ek 1 Tanıtıcı Bilgi Formu	118
Ek 2 İş Doyum Anket Formu	120
Ek 3 Kariyer Plato Anket Formu	122
Ek 4 Ölçek İzin Yazışmaları	123
Ek 5 Uzman Görüşü Alınan Eğitimciler	125
Ek 6 İl Sağlık Müdürlüğünden Alınan İzin	126
11.ÖZGEÇMİŞ	142

i. TABLOLARIN LİSTESİ

Tablo 1. İş Doyumu Alt Boyutlarının Soruların Konulara Göre Dağılımı

Tablo 2. İş Doyumu Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirlilik Düzeyleri

Tablo 3. Kariyer Plato Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirlilik Düzeyleri

Tablo 4. Hemşirelerin Demografik Özellikleri

Tablo 5. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastanelerle Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması

Tablo 6. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastanelerle Medeni Durumlarının Karşılaştırılması

Tablo 7. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Yaş Gruplarının Karşılaştırılması

Tablo 8. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması

Tablo 9. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Çalıştıkları Birimlerle Karşılaştırılması

Tablo 10. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Çalıştıkları Sürelerin Karşılaştırılması

Tablo 11. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Kurumdaki Pozisyonlarının Karşılaştırılması

Tablo 12. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Kişilik Yapılarının Karşılaştırılması

Tablo 13. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Mesleklerini İsteyerek Mi Seçtiniz Sorusunun Karşılaştırılması

Tablo 14. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Hastanelere Göre Dağılımı

Tablo 15. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo 16. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Alınan Sonuçların Cinsiyete Göre Dağılımları

Tablo 17. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 18. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Aile Yapısına Göre Dağılımı

Tablo 19. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 20. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışılan Birimlere Göre Dağılımı

Tablo 21. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Tablo 22. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalıştığınız Birimdeki Süreye Göre Dağılımı

Tablo 23. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Kurumdaki Pozisyonuna Göre Dağılımı

Tablo 24. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Alınan Sonuçların Kişilik Yapısına Göre Dağılımları

Tablo 25. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Alınan Sonuçların Meslek Seçimine Göre Dağılımları

Tablo 26. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Hastanelere Göre Dağılımı

Tablo 27. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 28. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo 29. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 30. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Aile Yapılarına Göre Dağılımı

Tablo 31. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 32. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışma Birimlerine Göre Dağılımı

Tablo 33. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Hastanede Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Tablo 34. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Birimlerdeki Sürelerine Göre Dağılımı

Tablo 35. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Tablo 36. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Kişilik Yapılarına Göre Dağılımı

Tablo 37. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Mesleğin İstenerek Seçimine Göre Dağılımı

Tablo 38. Hemşirelerin Plato Ve İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışma Birimlerine Göre Dağılımı

Tablo 39. Hemşirelerde Kariyer Platonun İş Doyumu İle İlişkisi

Tablo 40. Plato Puanı Bağımlı Değişken Alınarak Oluşturulan Lojistik Regresyon Modeli

ii. ŐEKİLLERİN LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1. Personelin İş Doyumsuzluğunu İfade Etme Biçimleri	44

1. ÖZET

Bu araştırma Sağlık Bakanlığına bağlı üç eğitim ve araştırma hastanesinde her kademedeki çalışan hemşirelerin kariyer plato ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi, kariyer platoyu etkileyen faktörleri belirlemek ve kariyer plato ölçeği güvenirlik çalışması yapmak amacıyla tanımlayıcı olarak yapıldı.

Basit rastlantısal örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 400 hemşireden 345'ine ulaşıldı. Veriler tanıtıcı bilgi formu, Milliman'ın geliştirdiği “Kariyer Plato Ölçeği” ve Spector'un geliştirdiği “İş Doyum Ölçeği” ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde NCSS PASS 2000 programı ve Microsoft Excel programları kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların yanı sıra (ortalama, standart sapma, frekans, yüzde), t test, ki-kare testi, Oneway Anova Testi, Çoklu karşılaştırmalarda Tukey HSD testi, Pearson Korelasyon Analizi, Lojistik regresyon analizi kullanıldı. Güvenirlik analizi için Cronbach Alpha katsayısı kullanıldı. Kariyer plato ölçeği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,599 iken iş doyum ölçeği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,826 bulundu.

Yapılan anket sonucunda hemşirelerin %58,8'inin 25-34 yaş arasında, %91,3'ünün kadın, %58,3'ünün evli, %49,6'sının lisans mezunu ve %58,8'inin 0-5 yıl çalışma yılına sahip olduğu belirlendi. Eğitim durumu, birimdeki çalışma süresi, kişilik yapısı, mesleğin isteyerek seçilmesi ile iş ortalama doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Çalışılan hastane, kurumdaki çalışma süresi, cinsiyet, eğitim durumu, kişilik yapısı ve mesleğin isteyerek seçilmesi ile ortalama kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Hemşirelerde kariyer plato ve iş doyum puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulundu ($r = -0,235$, $p < 0,001$). İş doyum alt boyutları ile kariyer plato arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulundu (ücret: $r = -0,259$, $p < 0,001$, ödül: $r = -0,248$, $p < 0,001$, yan ödemeler $r = -0,222$, $p < 0,001$, çalışma şartı $r = -0,247$, $p < 0,001$, çalışma arkadaşları $r = -0,165$, $p = 0,002$, kurum içi iletişim $r = -0,249$, $p < 0,001$).

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İş Doyumu, Kariyer plato, Yönetici Hemşire

2. SUMMARY

DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER PLATEAU AND THE JOB SATISFACTION OF NURSES

The three teaching and research hospital affiliated to the Ministry of Health working in research at all levels and job satisfaction, the relationship between nurses working in a career plateau, and to determine the factors affecting the career plateau in order to make it work was done as the scale reliability.

Out of 400 nurses who has been elected by using simple random sampling 345 nurses could have been reached. We have collected data from the introductory information form, 'Career Plateau Scale' of Milliman, 'Job Satisfaction Scale' of Spector. To evaluate the acquired data, NCSS PASS 2000 and Microsoft Excel programmes are used. Definitive statistical methods (mean standart deviation, frequency, percentage) t-test, ki-karé test, Oneway Anove test, Turkey HSD test, Correlation analysis of Pearson's, logistic regression analysis are used in the assesment of the aquired data. For the analysis of the Validity-Reliability index, the Cronbach Alpha coefficient is used. For the career plateau sclae the coefficient of Cronbach Alpha reliability is found 0.599 where as for the job satisfaction scale it is found 0.826.

In our survey %58.8 of the nurses are between 25-34, %91.3 are women, %58.3 are married, %49.6 are undergraduate, %58.8 has been working for 0-5 years. Educational status, the period of time undergone working for the unit,, personality structure, with the election of the profession willingly job satisfaction scores were statistically significant($p<0,05$). Worked in a hospital, institution working time, gender, education level, personality type and career plateau with the election of the profession willingly scores were statistically significant($p<0.05$). Among nurses a negative relationship between career plateau and job satisfaction is shown. ($r=-0.222$, $p<0.001$) Sub-dimensions of job satisfaction and career plateau found a significant association between a negative way (pay: $r=-0.259$, contingent rewards: $r=-0.248$, $p<0.001$, fringe benefits: $r=-0.222$, $p<0.001$, operating conditions: $r=-0.247$, $p<0.001$, cowords: -0.165 , $p= 0.002$, communication: $r=-0.249$, $p<0.001$)

Keywords: Nurse, Job Satisfaction, Career Plateau, Manager Nurse

3. GİRİŞ VE AMAÇ

3.1. Giriş

İnsan doğası gereği gelişime ve değişime açık bir süreç içindedir. Bu süreç deneyimle eşitlenerek insanın hayattaki başarısını simgelemekte, çevresindeki olgular ve toplum etkisi olumlu yöndeki değişimlerin büyük getiriler sağladığını göstermektedir. Bu kişilerin kendilerini bulundukları sosyal çevrede ön plana çıkarma arzusunu tetiklemekte ve gösterdikleri bu çaba maddi ve manevi doyumu getirmektedir. Bu yüzdendir ki kişi bu döngünün bir parçasına haline gelerek iş yapabilirliğinin yükseldiği doğrultuda çalıştığı kurumdan çeşitli beklentiler içine girmektedir. İşte tam bu noktada işverene ait yükümlülükler ortaya çıkmıştır. Yani kariyer planı yapmak sadece kişilerin değil kurumun da sorumluluğu altına girmiştir. “Geniş anlam ve kullanıma sahip olan kariyer; bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Kariyer sözcüğünün en güzel anlamı, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, erk ve prestij elde etmektir (Bayram, 2008, Karataş, 2010).” “Kariyerle ilgili tanımlar incelendiğinde ortak noktaların, çalışan kişinin başarı derecesini simgeleyen, işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesi ve örgüt basamaklarında yukarı doğru çıkarak yükselmesini temel alan bir kavram olarak görülür (Bayram 2008, Berberoğlu, 1991).”

Kariyer kavramı 70’li yıllardan başlayarak çeşitli yönleriyle ele alınmış ve üzerinde araştırmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmaların kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer hareketliliği, kariyer platosu, kariyer dengeleri, sosyalleşme gibi konular üzerinde yoğunlaşmıştır. “Kariyer yönetimi, personel istekleriyle örgütsel gereksinimleri dengelemektir. Potansiyel fırsatları dengeleyen ve gelişme etkenlerini tanımlayan bir yönetimdir (Çalık ve Ereş, 2006;Geçikli, 2003).” Kariyer hareketliliği, bireyin kariyeriyle ilgili olarak farklı organizasyonlarda çalışması, ya da aynı organizasyonlarda farklı düzeylerde görev yapmasını ifade eder. Hangi durum söz konusu olursa olsun, kariyer mobilitesinin de amaçlanan konu, sürekli yükselmedir.

Günümüzde, birçok çalışan için uygun çalışma koşullarının sağlanması, yükselme ve ilerleme, yapılan işin takdir edilmesi, kişisel sorunlara dayalı yaklaşım ve iş güvenliği ücretten önce gelmektedir. Aynı zamanda, kurumlarda ortaya çıkan uyum sağlayamama,

güvensizlik ve gelecek korkusu ile sınırlı fırsatların bulunması durumu, yöneticiler dahil olmak üzere, çalışanların örgütteki mevcut rollerini sorgulamalarına ve bireysel anlamda kariyer planlarını yeniden düşünmelerine yol açmaktadır(Aytaç, 2005).

Kariyer planlama, kariyer yollarının tanımlanmasıdır. Bir diğer tanıma göre kariyer planlama, bireyin kendisi ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlenmesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır. Kariyer geliştirme ise, kişinin eğitim, yetiştirme ve iş tecrübesi yolu ile kariyer planlaması ve kariyerine ilişkin yaptığı planların gerçekleştirmesinin sağlanması olarak tanımlanmaktadır(Erdoğan, 2003; Aytaç 2005).

Kariyer durağanlığı ise, bireyin kariyer yaşamındaki duraksama periyotları anlamına gelmektedir. Durağanlık dönemleri bireyin kariyeriyle ilgili özelliklerini geliştirme, aile-iş ilişkilerini düzene koyma ve ileriki çalışmaları için gerek fiziksel, gerekse psikolojik olarak yeniden yapılandırmaya girmesi gereken bir dönemdir. “Durağanlık dönemlerine ilişkin en fazla kullanılan kavram, kariyer platosudur. Şu halde, kariyer plato, bireyin üst düzeydeki görevlere yükselme olanaklarının zayıf olduğu dönem olarak tanımlanabilir(Karataş, 2010).” “Örgütlerde yavaş büyüme ve yeniden yapılanma çalışan kişilerin kariyer olanaklarını sınırlandırırken, bu sınırlandırma eğitilmiş ve geliştirilmiş bireyin kendinde ilerleme gücü bulamamasından kaynaklanmaktadır(Milles, 2010).” “Bir diğer kariyer durağanlığının sebebi ise örgüt hiyerarşisinin yükselme imkanlarının azlığından kaynaklanmaktadır. Emekliliği gelen fakat hala üst kademedeki görevlerinden vazgeçmeyen bireyler kariyer durağanlığına etki eder. Örgütteki kadroların dolu olması bireyleri mutsuzluğa iter ve verimsizliğe yol açar(Ergincan, 2010; Karataş 2010).” Plato, büyük ve gelişmiş organizasyonlarda önemli sorun olarak algılanmaktadır. Plato aşamasındaki bireyleri tanımlayabilmek ve anlayabilmek, örgütün daha etkili ve verimli bir hale getirilmesi için büyük önem taşır. Çünkü bireylerin kariyer platosu dönemlerinin gereğinden fazla uzun sürmesi, bireylerde depresyon, sağlık sorunları, diğer çalışma arkadaşlarına karşı düşmanlık, yorgunluk, stres ve iş performansında azalma gibi komplike durumlar yaratabilir.

Sağlık hizmeti sunumu, tıp sektörünün kendini sürekli yenilemesi ve gelişmesi ile ilişkili olarak değişim mekanizmasının sürekli çalıştığı bir alandır. Hastanelerde hemşirelik personeli, işgücünün büyük bir kısmını oluşturmakta ve hastanelerin misyon ve vizyon

doğrultusunda örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık alanındaki yapılan revizyonlar nedeniyle sağlık kuruluşları, nitelikli hemşire gereksinimini, hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerinin karşılanması mahiyetinde kapsamlı çalışmalar yapma yoluna gideceklerdir. Bu gereksinimler ise, hemşirelikte kariyer planlama ve geliştirmenin önemini arttırmakla birlikte, kariyer planlama ve geliştirmenin, hemşirelerin bir profesyonel olarak gelişmesinde gerekli ve önemli bir araç ve strateji olduğu belirtilmektedir. Hemşirelikte kariyer geliştirme sistemlerinin, hemşirelik bakımında kalitenin, hemşirelikte ve çalışma koşullarında mükemmellik ile iş doyumunun gelişimini ve özdeğerin artmasını sağladığı belirtilmektedir(Sönmez,2007).

Türkiye’de, son yıllarda mevcut yasa ve yönetmelikler üzerinde yapılan çalışmalarda hemşirelik personelinin çalışma alanlarında, pozisyonlarında ve aldığı eğitim durumlarına göre görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir (T.C. Resmi Gazete, 8 Mart 2010, sayı:27515). Hemşirelerin çalıştıkları alanlarda hasta bakım ekibi içerisindeki yeri netleştirilmiş, yapması gereken işlerin ayrıntılı tanımları yapılmıştır(T.C. Resmi Gazete, 19 Nisan 2011, sayı:27910). Yapılan bu çalışmalarla hemşirelik mesleğini yapan personelin iş ve görev tanımlarını netleştirilmiş ve geçmişte karşılaşılan ekip içerisindeki iş karışıklığının önüne geçilmiştir. Bu sayede hastanelerde çalışan personelin ekip çalışması sağlanarak iş doyumunu arttırmak ve kariyerde platonun geciktirilerek önüne geçilmesi sağlanmıştır.

Bu gelişmelere rağmen, her alanda olduğu gibi sağlık sektörü içinde yer alan hemşirelik hizmetlerinde de kariyerde plato kavramıyla yüz yüzeyiz. Geçmişte çok fazla dikkate alınmayan bu durum yakın dönemde sağlık hizmetinin bir ekip çalışması olduğunun farkındalığına varan sağlık yöneticilerinin ve sunucularının ortak payda da birleşmesinin beraberinde mesleki tanımlamaları getirmiştir. Sağlık sektöründe meslek gruplarının kabul görmesi kaliteli hizmet sunumuna ve kaliteli hizmetin getirisi olan gereksinimler ise çalışan bütün personelin gelişimine ve dolayısıyla terfi vs. olanaklardan faydalanmasına imkân doğurmuştur.

3.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı; kamu hastanelerinde her kademedeki çalışan hemşirelerin, kariyer plato ve iş doyumları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek ve kariyer plato

ölçeğinin güvenirlik çalışmasını yapmak amacıyla yapıldı. Araştırma, hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik kariyer plato ve iş doyumunun değerlendirilmesi konusunda yapılan ilk çalışmadır ve araştırmanın, daha ileri araştırmalar için referans oluşturacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırmanın, yönetici olan ve olmayan hemşirelerde kariyerde plato ve iş doyum kavramlarının önemi ve uygulamalarına ilişkin farkındalıklarını arttırması ve elde edilen bulguların, hemşirelerin kariyer plato evrelerine daha geç ulaşması ve iş doyumunun arttırılabilmesine yönelik bir temel oluşturması hedeflenmektedir.

3.3. Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin kariyer plato değeri ile iş doyum değeri arasındaki ilişki nedir?
2. Hemşirelerin kariyer plato değeri ile iş doyum alt boyutları değeri arasındaki ilişki nedir?
3. Hemşirelerin iş doyumunu ile demografik özellikleri arasındaki ilişki nedir?
4. Hemşirelerin kariyer plato değeri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki nedir?

4. GENEL BİLGİLER

4.1.Kariyer Planlama ve Geliştirme İle İlgili Kavramların Tanımı

4.1.1.Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı, modern kamu hizmet anlayışının gelişmeye başladığı on altıncı yüzyılda ortaya çıkmıştır. Türkçe’ de tam karşılığı bulunmayan kariyer kavramı, genellikle ilerleme ve yönetim basamaklarında yukarıya doğru yükselmeye elverişli işleri anlatmakta kullanılmaktadır(Aşkun, 2006).

Literatürde, kariyer kavramının farklı tanımları yer almakla birlikte, her bir tanım kariyerin farklı bir yönünü ön plana çıkarmaktadır. Kelime anlamı olarak bakıldığında kariyer, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrierre” (yarış yolu), İngilizce “career”(meslek) sözcüklerinden gelmektedir. Türkçe sözlükte ise kariyer, bir meslekte uzmanlık olarak tanımlanmaktadır(Aytaç, 2005; www.tdkterim.gov.tr/bts, Erişim 06.08.2011).

Kariyer, bireyin yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genel olarak çalışma yaşamının sonuna kadar sürdürdüğü iş ya da pozisyon olarak tanımlanmaktadır (Uzun, www.isguc.org, Erişim 04.05.2011).

Bir insanın yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması; bireyin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin uygulama ve deneyimleri ile ilgili algıladığı tutum ve davranışlar dizisi, dikkat çeken kariyer tanımları arasında yer almaktadır(Aytaç, 2005;Bayram, 2008).

Kariyer sözcüğünün en güzel anlamı, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık, güç ve saygınlık elde etmektir(Karataş, 2010).

Kapsam olarak kariyer kavramı, yalnızca üst düzey pozisyonları işgal edenlerin ilerleme olanağını değil, kurumdaki tüm çalışanların çalışma yaşamında ilerlemesini kapsamaktadır. Aynı zamanda kariyer, yalnızca dikey ilerlemeyi değil, yatay olarak bireyin mutlu olabileceği çalışma alanlarına yönelmesini de içermektedir(Aytaç, 2005).

Kariyer kavramı değişik görüşler tarafından farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır. Greenhaus'a göre kariyer, literatürde genel olarak iki şekilde tanımlanmaktadır. İlk tanımda kariyer bir meslek veya örgütün niteliği olarak ele alınır. Yani kariyer bireyin bir meslek veya örgütün içindeki kariyer hareketlerini kapsamaktadır. İkinci tanıma göre kariyer, bir meslek veya örgüt yerine kişilerin niteliğidir. Bireyler yaptıkları işler, bulundukları görevler sonucunda kendilerine özgü bir kariyere sahip olurlar. Kariyerle ilgili diğer sınıflama objektif ve subjektif kariyer ayrımıdır. Hall ve Greenhaus, kariyerin objektif ve subjektif unsurlar içerdini belirtir. Birey, objektif çevreyi (iş) değiştirerek veya bir durumun subjektif algılanmasında (beklentiler) değişiklikler yaparak kariyerini yönetir. Wilensky kariyeri düzenli ve düzensiz olarak sınıflamıştır. Düzenli kariyer belli statü zincirlerinden oluşmaktadır ve her statü için geçmişteki roller gerekli, fakat yetersizdir. Buna karşılık düzensiz kariyer yapısı, ne gereklilikleri ne de yeterlilikleri içerir. Bir başka sınıflamada ise kariyer, dikey ve yatay hareketliliği gösteren yapılar olarak ele alınmaktadır. Dikey kariyer hiyerarşide üst kademelere doğru ilerleme, yatay kariyer ise yatay ilerlemeler anlamındadır. Dikey kariyer biçimsel otorite ile ilgiliyken, yatay kariyer prestij ve uzmanlıkla ilgilidir(Bayram, 2008)

Yönetim organizasyon alanındaki gelişmeler sonucunda örgüt yapısında meydana gelen değişimler, kariyer kavramının anlamının da değişmesine yol açmıştır. Son yıllarda *ilerleme* anlamında kullanılan kariyer kavramı, *işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı olan ve bireyin psikolojik doyumunu sağlayacak bir süreç* olarak değişikliğe uğramıştır. Bu süreçte, bireyin kariyerinin çeşitlendirilmesi ve büyümesi için çapraz fonksiyonlar ile yatay yer değiştirme gibi yöntemler kullanılmaktadır(Erdoğmuş, 2003).

4.1.2.Kariyer Yönetimi Kavramı

Kariyer planlama ve kariyer geliştirmenin bir bütün hale getirilmesi olarak tanımlanabilen kariyer yönetimi, aynı zamanda bireysel ve organizasyonel süreçlerin eş zamanlı yürütülmesi anlamına da gelmektedir(Aytaç, 2005).

Kariyer yönetimi; personelin bireysel kariyer planlarını örgütün desteklemesi ve uyumlaştırılmasını içermektedir. Kariyer yönetimi gerek personelin meslek hayatlarını planlaması gerekse bu planları eyleme geçirilmesidir(Eryiğit, 2000).

Kariyer yönetimi; örgüt üyelerinin bireysel performans, potansiyel ve tercihleri ile örgütsel ihtiyaçların değerlendirilmesine göre bir örgüt içinde bireysel ilerlemeleri planlamakta ve şekil vermektedir(Eryiğit, 2000).

Kariyer yönetimi örgütlerde çalışanların potansiyellerinden en üst derecede yararlanabilinmesi amacına hizmet için başvurulmuş yönetsel bir uygulamadır (Berberoğlu 1991). Yönetsel bir uygulama olan ve bireyin örgütten beklentileri ile örgütün bireyden beklentilerini, bir başka deyişle bireysel amaçlarla örgütsel amaçları uyumlandırma süreci olarak tanımlanan kariyer yönetimi uygulamalarının amacı;

- Çalışanlara eşit fırsatlar yaratmak,
- Çalışma yaşamında kaliteyi sağlamak,
- Verimli bir rekabet ortamı oluşturmak,
- İşgücünü etkin kullanmak,
- Yetenekli çalışanları kazanmaktır(İshakoğlu, 1993).

İşgörenlerin gerekli tecrübeyi almaları, gerekli vasfı kazanmaları için bireysel gelişmelerin yönetimce desteklenmesi, kariyer yönetiminin ana konusunu içermektedir(Uzunbacak, 2004).

4.1.3.Kariyer Yönetim Süreci

Bu süreçte örgüt, bireyi odak noktası olarak ele alıp, kariyer yönetim sürecini uygulamaktadır. Odak noktası olarak ele aldığı bireyin özelliklerini tanımlayarak kariyer planları geliştirmekte ve bireyi yönlendirici rol üstlenmektedir.

4.1.3.1.Terfi

Personel seçimi kararından daha fazla dikkat gerektiren önemli bir örgütsel karardır. Terfi kararı verilirken; terfiin kıdeme göre mi, yeterliliğe göre mi veya her ikisinden oluşan bir kombinasyonla mı yapılacağını belirlemek durumundadır. Ayrıca kıdem objektif olmakla beraber yeterlilik ölçütlerinin de ne kadarının objektif kriterlere bağlanması gerektiği de önceden belirlenmelidir. Bunun için objektif kriterlerin

oluşturulması gerekmektedir. Aksi durumda örgüt içinde güven bunalımı oluşmakta bu da örgütsel etkinliği sınırlamaktadır(Eryiğit, 2000)

Kariyer yönetiminde terfi ve ilerleme ödülleri dağıtılırken göz önünde bulundurulması gereken en önemli kıstaslardan bir tanesi ise “performans değerlendirmesi” olmalıdır(Aytaç, 2005).

4.1.3.2.Transfer veya Yer Değiştirme

Transfer veya yer değiştirme üst düzey nitelikli personel arasında uygulanan kariyer yönetim sürecidir. Çalışanın pozisyon olarak aynı düzeyde kalarak, başka bir yerdeki göreve veya mevcut işyerinde benzer nitelikteki bir göreve atanmasına transfer veya yer değiştirme denmektedir. Transfer veya yer değiştirmede yetki, sorumluluk ve buna bağlı olarak ücret düzeyi ya hiç değişmemekte ya da çok az değişmektedir. Bir anlamda organizasyon içerisinde yatay değişiklik söz konusudur(Eryiğit, 2000; Yorulmaz, 2007).

4.1.3.3.İşten Çıkarma

Gelişmiş ülkelerde yönetim politikası gereği şirket, kimin işten çıkarılıp kimin örgütte kalacağını belirlediğinde, işten çıkarılanlara kariyer geçişlerinde hızını düşürmemek ve bu geçişlerdeki psikolojik safhalarıyla ilgili olarak (özellikle kırgın, depresif ve aile stresi mevcutsa) yardımcı olabilmek için dışarıda istihdam sağlama programları veya dışarıya terleştirme programları kanalıyla bu kişilere yardımda bulunmaktadır(Aytaç, 2005).

Dünyada; özellikle Avrupa’da ve ülkemizde istihdam politikalarında meydana gelen yeni değişiklikler, “Esnek Çalışma”, “Kısmi Süreli Çalışma”, “Part-Time Çalışma” adları altında işten çıkarma yerine iş sürelerini azaltma, parçalama ücretli ya da ücretsiz izin verme, geçici olarak işten çıkarma gibi uygulamaları gündemimize sokmuştur. Ekonomik gereklilikten de kaynaklansa bu şekilde işten çıkarmalar işten çıkartılan insanların kariyer geliştirme süreçleri üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmektedir(Eryiğit, 2000)

4.1.3.4.Emeklilik

Örgütün birey odaklı olarak ilgilenmesi gereken konulardan bir diğeri de emeklilik kararlarıdır. Emeklilik kararları işverenlerce değil çalışanların kendisi tarafından verilmektedir(Aytaç, 2005).

Birçok ülke mevzuatında olduğu gibi çalışanların bir kısmı bakımından işverenin emeklilik kararı vermesi mümkün değildir. Bu durum ülkemizde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu açısından (yaş haddinden dolayı) mümkündür(Eryiğit, 2000).

4.1.3.5.Örgütsel Yedekleme

Örgütsel yedekleme; terfi, emeklilik, ölüm, ayrılma ya da transfer nedeniyle oluşan yönetici boşluklarını doldurmak için uygun yöneticilerin önceden belirlenmesidir. Örgütsel yedekleme aynı zamanda, yönetici olacak kişilere bir kadro sağlamaktadır(Çalık, Ereş, 2006).

4.1.3.6.Oryantasyon Programı

Oryantasyon programı, örgüte yeni katılan veya yer değişikliği yapılan personelin yeni işlerine uyum sağlamaları amacıyla yürütülen programlardır. Bu programlar, özellikle işe yeni başlayanların örgüt kültürünü tanımaları, çalışma usullerini ve çalışanları tanımaları açısından oldukça önemlidir.

Oryantasyon programları örgüt içinde bireyi sosyalleştirmede önemli rol oynar. Etkin bir oryantasyon programının en önemli özelliği iş arkadaşları, yönetici ve kıdemli çalışanların yeni personelin iş grubuna uyum sağlamasına yardımcı olmaya aktif olarak katılmalıdır.

4.1.4.Kariyer Planlaması

Boone ve Kurtz'a göre, çalışan bireyin kariyer yolunun belirlenmesinde bireysel karar olarak tanımlanan kariyer planlama, Randal S. Schular tarafından ise, kariyer amaçlarına ulaşma süreci ve bu süreçte yapılan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır(Aytaç, 2005; Yorulmaz, 2007).

Kariyer planlama birey ve örgüt açısından ele alındığında, bireysel açıdan, bireyin kendisi, sahip olduğu fırsatlar ve sınırlılıklar ile yaptığı seçimlerin farkında olarak kariyer hedeflerini belirlemek ve hedeflerine ulaştıracak iş, eğitim ve ilgili gelişim programlarını planlamadan oluşan bir süreç; örgütsel açıdan ise, bir işgörenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle çalıştığı örgütteki ilerleyişinin ve yükselmesinin planlaması olarak tanımlanmaktadır(Erdoğmuş, 2003; Aytaç, 2005).

Bir başka tanımda kariyer planlama, kurumun geleceğe yönelik hedefleri ile çalışan bireyin hedefleri arasında eşgüdüm sağlanarak, bireyin yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeteneklerinin geliştirilmesi ve ileride üstleneceği pozisyonlar için yeni yeteneklerin kazandırılması olarak tanımlanmaktadır(Aytaç, 2005).

Bireyin bir örgütte, kendisine bir kariyer yolu seçerek, bu yolda ilerlemeye başlama sürecinde bireyin kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştirmek için planlanması gerekmektedir. İşte kariyer planlaması, bireysel amaçlarının ve bireyin bu amaçları başarması için gereken araçların belirlenme sürecidir(İshakoğlu, 1993).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kariyer planlama kendini tekrarlamayan ve yenilik isteyen bir süreçtir. Kariyer planlama, kurumlarda alt pozisyonlarda ve teknik işlerde mevcut yeteneklerin geliştirilmesine yoğunlaşılırken, uzmanlıktan yöneticiliğe doğru giden pozisyonlarda mevcut yetenekler ile birlikte potansiyel yeteneklerin geliştirilmesi esasına göre planlanır ve uygulanır. Kariyer planlama, kurum içinde yatay ve dikey hareket olanağı oluşturarak tüm kurum çalışanlarını kapsar(Aytaç, 2005; Sönmez, 2007).

4.1.4.1.Kariyer Planlamasının Amaçları

Teknolojik değişme ve gelişmeler, işlerin niteliğinin değişmesi, örgütün gelecekteki ihtiyaçları, örgütleri kariyer planlaması ve geliştirilmesine önem vermeye yöneltmiştir(İshakoğlu, 1993;Uzun, 2006).

Kariyer planlamasında genellikle şu amaçlara hizmet edilir;

- İnsan kaynaklarının etkin kullanımı,
- Yükselme ihtiyaçlarının tatmini için işgörenlerin geliştirilmeleri,
- Yeni ve farklı bir alana giren işgörenlerin değerlendirilmesi,
- İyi eğitim ve kariyer olanaklarının bir sonucu olarak, iş başarımının yükseltilmesi,
- İşgören tatmininin, sadakatinin ve işe bağlılığının sağlanması,
- Bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesi.

Kariyer planlaması uygulamasının üstte belirtilen amaçlara hizmet edebilmesi için üstünde önemle durulması gerekli bir nokta vardır; kariyer planlamasında en önemli faktör bireysel beklentilerdir(İshakoğlu, 1993).

4.1.4.2Kariyer Planlama Sistemi

Kariyer planlaması, hem örgütün hem de bireyin sorumluluğu paylaştığı bir süreçtir. Kariyer planlaması bir sistem olarak ele alındığında, birey ve bireyin içinde çalıştığı örgüt her ikisi de sisteme katılırlar. Çünkü birey, kendi kişisel amaçları ile örgütün amaçları arasında bir uyum olduğunu algılanırsa, yaptığı işten tatmin olma düzeyi artar. Bu tanımdan yola çıkarak, birey merkezli kariyer planlama sistemi ve örgüt merkezli kariyer planlama sistemi olarak ikiye ayırabiliriz(İshakoğlu, 1993).

4.1.4.2.1.Birey Merkezli Kariyer Planlama Sistemi

Bireysel kariyer planlama, bireyin iş yaşamını planlama sürecidir. Başka bir ifadeyle bireyin yaşamı boyunca yer alacağı işler ile ilgili olarak da tanımlanmaktadır. Bireysel kariyer planlama aktiviteleri bireye; yeteneklerini, değerlerini, amaçlarını, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesinde yardım eder(Çalık, Ereş, 2006).

Bireysel düzeyde kariyer planlama, öncelikle kendini tanımayı gerektirir. Bir kariyer planlamada, bireyin hedeflerini oluşturmadan önce, gerçekten neyi istediğini dürüstçe belirlemesi gerekir. Daha sonra örgüt içi ve dışı fırsatların neler olduğu tespit edebilmek için dikkatli bir gözleme girişilmelidir. Örgüt içi ve dışı fırsatları değerlendiren

kişi kendi kuvvetli ve zayıf yönlerini, becerilerini ve kapasitelerini de dikkate alarak hedeflerini belirler. Bu aşama bireyin kariyer geleceği için çok önemli bir aşamadır. Fırsatlarla kendi kapasitesi arasında uyumlu değerlendirme yapamamış kişi, hedefe ulaşamayacak, ulaşsa bile başarısız olacaktır. Birey belirlemiş olduğu hedefe ulaşmak için neyi, ne zaman, nasıl yapacağını planlamak durumundadır. Bunu yaparken kolaylaştırıcı ve kısıtlayıcı bütün faktörleri kullanmak durumundadır. Çünkü ortamda bireyin kariyer planına uygulamaya katkı verecek pozitif faktörlerin bulunacağı gibi husumet, kıskançlık gibi engelleyici faktörler de bulunabilir. Şartların olumsuz olduğu durumlarda atılacak adımlar boşa çıkacağı gibi, kişiyi güç durumda da bırakabilir(Eryiğıt, 2000).

İyi bir kariyer planı gerçekleştirmek için yöneticinin katılımı şarttır. Yönetici dürüstçe ve gerçekten isteyerek bu işe katkıda bulunmalı, gerekirse amaçlarını seçmede iş görene yol göstermelidir(İşhakoğlu, 1993).

Kariyer planlaması sonucunda, bireylerin işlerine ve örgüte karşı tutumlarında değişiklik sağlanabilir. Birey bu yöntem sayesinde örgüt tarafından önemsendiğinin bilincine varır ve bu sayede çeşitli düzeyde ihtiyaçlarını karşılayabilir(İşhakoğlu, 1993).

4.1.4.2.2.Örgüt Merkezli Kariyer Planlama Sistemi

Örgütsel kariyer planlama, yöneyimin çalışanlar için kariyer amaçlarını planlaması sürecidir. Tüm bilgilerini; örgütün ihtiyaç değerlendirmelerinden, performans ve potansiyel değerlendirmesinden, yönetim planlarından alır ve bunları bireysel kariyer gelişim programları ve yönetimin gelişimi, kariyer danışmanlığı, akıl hocalığı ve yönetim eğitimi için genel düzenlemelerde kullanır(Çalık, Ereş, 2006).

Örgütlerde çalışanların kariyerlerini planlayabilmek için belirli amaçlar edinebilmesinde kendisine sunulan kariyer ile ilgili olanakları analiz edebilmesinin ve alternatifleri karşılaştırabilmesinin etkisi büyüktür (Berberoğlu, 1991). Bu nedenle örgütlerin çalışanın kendini değerlendirmesi, kariyer planları yapabilmesi, hedeflerini belirlemesi için çeşitli etkinlikleri işe koşması gerekmektedir. Bu etkinliklerin, kariyer planlamasında etkili olabilmesi için çalışanın işe başladığı ilk yıllarda başlatılması, bireyin

yetenek ve eğilimlerini tanıması, kariyerini bu doğrultuda yönlendirmesi açısından önemlidir.

Örgütsel kariyer planlamasının amacına yönelik uygulanmasında yöneticilerin planlama sürecindeki etkinliği büyük önem taşımaktadır. Yönetici ve danışmanların bu aşamada dikkatli olması bireyin kariyer planlamasını olumlu yönde etkileyecektir(Çalık, Ereş, 2006).

4.1.4.3.Kariyer Planlamasının Bireye ve Örgüte Sağladığı Yararlar

Kariyer planlamanın, bireysel ve örgütsel düzeyde sayısız yararlarının olduğu belirtilmektedir. Kariyer fırsatları olan kurumlarda çalışanlar daha fazla sorumluluk alarak, daha çok çalışmaktadır. Çalışanlara yönelik kariyer sorumluluğu örgüt ve birey tarafından paylaşıldığında her iki taraf yarar sağlamakta, işler doğru zamanda, doğru yerde ve etkili biçimde yapılmaktadır(Aytaç, 2005; Sönmez, 2007).

Kariyer planlamasının bireylere sağladığı yararlar arasında, kişisel gelişim ve ilerlemeyi sağlama, daha iyi bir iş, daha çok para ve sorumluluk artışı sağlama, hareketlilik ve verimlilik artırma becerisi kazandırma, çalışanların saygınlık, tanınma ve kendini gerçekleştirme gibi gereksinimleri karşılamalarını ve motive olmalarını sağlama ile çalışanların spesifik konularda kariyer hedeflerini belirleyerek, potansiyel yeteneklerini harekete geçirmelerini sağlama belirtilmektedir(Aytaç, 2005; Sönmez, 2007)

Kariyer planlamanın örgüte sağladığı yararlar arasında ise, adaletli ve nesnel işe alma, seçme ve yerleştirme politikaları ile eşit iş fırsatı sağlama, personel değerlendirmede nesnel bir ölçüt sağlama, performans değerlendirme yöntemi ile eşit iş görenlere eşit ücret ödenmesini olanaklı kılma yer almaktadır. Bununla birlikte, örgütün personel gereksiniminin saptanarak açık pozisyonların belirlenmesini ve emeklilik, istifa veya örgütsel genişleme nedeniyle açılan kadrolara kurum içinden terfi edilebilir nitelikteki çalışanların seçimi ve yerleştirilmesine yardımcı olmayı dolayısıyla örgütsel yedekleme stratejisinin oluşmasını sağlar(Sönmez, 2007).

Performans değerlendirme, eğitim ve gelişme, performansı harekete geçirme, ücretlendirme ile bireysel gereksinim ve planlarla ilgili diğer sistemlerin nasıl yapılacağı hakkında yönetime fırsat verme, işe devamsızlıklar ve personel devrinin azalması dolayısıyla kurumun işe alım ve yerleştirme maliyetinin azalması, işgücünün daha kaliteli hale gelmesi ve nitelikli işgücü ile kurumların gelecekte daha yetenekli yöneticilere ve örgütsel amaçlara ulaşabilmesi, kariyer planlamanın örgüte sağladığı diğer yararlarıdır (Aytaç, 2005; Eryiğit 2000).

4.1.5.Kariyer Geliştirme

Değişim çok hızlı yaşandığı günümüzde çalışanların eğitim ve öğretim programları sonucunda bilgi ve becerilerini sürekli güncel tutma fırsatına sahip olmaları önem kazanmıştır. Bireyler işlerini en verimli şekilde sürdürmek için sürekli yeni ve daha iyi yollar öğrenmek durumundadır. Bu sayede hem kariyer hedefleri doğrultusunda rekabet edebilecekler hem de üyesi oldukları örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayabileceklerdir. Bu nedenle örgüt içinde yaşam boyu öğrenme fırsatının yaratılması hem örgüt hem de birey açısından önemli bir yatırımdır. Bu yatırım örgüt ve çalışanın ortak sorumluluğundadır(alık, Ereş, 2006).

Örgütler, belirli amaçlarına ulaşma yanında toplumsal beklentileri gidermek içinde kariyer geliştirme programları düzenlemektedirler. Teknolojik gelişmeler sonucu, yeni iş görme yöntemleri, iş unsurları, becerileri, beklentiler değişmiş, buna paralel olarak kariyer anlayışı da bu değişimden etkilenmiştir. Bunun sonucunda örgütler, kariyer programları düzenlemeye başlamışlardır.

4.1.5.1.Kariyer Geliştirme Kavramı

Kariyer geliştirme; kariyer seçimi, bu seçime uyum sağlama ve bu yolla çalışanın yeterlilik ve kendine saygı ihtiyaçlarının giderilmesini sağlayan bilinçli etkinlikler sürecidir. Başka bir ifadeyle kariyer geliştirme, belli bir yükseklik hedefine ulaşmak için bireylerin, belli bir plan doğrultusunda hareket etmeleridir(alık, Ereş, 2006).

Kariyer geliştirme, çalışanlara yeteneklerini değerlendirme ve geliştirme gücü vererek, kariyer amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için yardımcı olmayı içerir. Kariyer geliştirme, genel olarak, kurum tarafından çalışanlara sunulan, bireyin kariyerinin yön ve ilerleyişini etkileyen unsurların farkına vararak, bilgi ve kapasitesinin artmasını amaçlayan formal, yapılandırılmış bir etkinlik olarak da tanımlanmaktadır(Aytaç, 2005).

Kariyer geliştirme temelini, yönetimin çalışanların kariyerlerini geliştirme çabalarına destek olma düşüncesi oluşturur. Bunun için öncelikle bireyin potansiyelinden yönetimin ve bireyin kendisinin haberdar olması gerekir. Bu bilgi kariyer ile ilgili amaçların hatalı belirlenmemesi için yararlıdır (Berberoğlu, 1991). Bireyin potansiyelinin bilinmesi örgütün çalışanlarla ne tür bir ilişkinin kurulabileceğini belirlemek açısından önemlidir.

Kariyer geliştirme faaliyetlerinin amacı, çalışanlara pozisyon üretmek değil, örgütün gereksinimlerine göre oluşan yapı ve pozisyonları doğru sayı ve nitelikteki çalışanlarla doldurmaya yardımcı olmaktadır (Erdoğan, 2003). Bu amaç, kariyer geliştirmenin kariyer planlamasından farkını ortaya koymaktadır. Kariyer planlamada, bireysel ve örgütsel kariyer yolları tanımlanmakta ve bireyin örgüt içinde ilerleyebileceği kariyer yolları oluşturulmaktadır. Kariyer geliştirme işe, temel yapı çalışanın mevcut pozisyonda geliştirilmesi esasına dayanmaktadır(Sönmez, 2007).

4.1.5.2.Kariyer Geliştirmenin Önemi

Kariyer geliştirme, kendi imkanları veya örgütün sunmuş olduğu fırsatlarla bireyin sürekli kendini iyileştirmesi, geliştirmesidir. Organizasyon açısından bakıldığında kariyer geliştirme; değerlendirme eğitim faaliyetleri planlama, bunları uygulama yanında değişen şartlar altında personeli devamlı işe uygun halde tutma ve organizasyona bağlama sürecidir.

4.1.5.2.1.Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi

Kariyer geliştirme, bireyin kendi imkanları veya örgütün sağlanmış olduğu fırsatlarla oluşabilir. Hangisi olursa olsun kariyer geliştirme bireyin kazancında, motivasyonunda, üretkenliğinde, kendisine güveninde, organizasyona bağlılık duygusunda pozitif etkiler yapmaktadır(Eryiğit, 2000).

4.1.5.2.2.Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi

Örgütler kariyer geliştirme yöntemleri ile personeli hem işe alırken, hem işin işleyişı sırasında işletmenin amaçları doğrultusunda yönlendirmiş olmaktadır. Etkili bir insan kaynakları yönetimi yine etkin bir kariyer geliştirme sistemi ve planlaması ile yürütülebilir.

Örgüt mevcut durumdaki ihtiyaçları karşıladığı gibi geleceğe de insan kaynakları yönetimi açısından hazır olmalıdır. Bunun için terfi, nakil, işten çıkarma, işe alma vb. gibi insan kaynakları yönetimini kariyer geliştirme çaba ve planları ile de desteklemek durumundadır(Eryiğit, 2000).

Örgüt açısından kariyer geliştirme çabası, stratejik insan kaynakları planlamasını ihtiva eder. Bu planlama hem bu günü hem geleceği gözetir (Aytaç, 2005). Kariyer geliştirme örgütü daha etkin yapmaya yöneliktir.

4.1.5.3.Örgütsel Kariyer Geliştirme Teknikleri

Kariyer geliştirme yalnızca bireye bağlı bir uygulama değildir. Örgütten bağımsız kariyer geliştirme çabaları ya da bireyi dikkate almayan örgütsel kariyer çalışmaları, örgütsel kariyer geliştirme çabalarının etkinliğini azaltarak sistemin yürütülmesini güçleştirir. Kariyer geliştirmede örgüt ve çalışan birbirlerinin ortağıdır(Erdoğan, 2003; Aytaç, 2005).

Kariyer planlama ve geliştirmede örgütler farklı yöntemler uygulamaktadır. Başlıca kullanılan yöntemler;

4.1.5.3.1.Kariyer Merkezleri(Kariyer Atölyeleri)

Kurumlarda örgütsel kariyer geliştirmeyi başlatmak için destek sağlayan, çalışanların kendi kendini değerdendirmelerine katkıda bulunarak eğitim ve danışmanlık hizmeti veren örgüt içi kuruluş olarak kariyer merkezleri oluşturulmaktadır. Kariyer merkezleri, çalışanlara kariyerleri hakkında bilgi sağlamada ve örgüt içindeki mevcut kaynaklara ulaşmada yardımcı olan merkezlerdir.

Kariyer merkezlerinin faaliyetleri arasında, grup atölyeleri(workshop) oluşturma, yazılı okuma materyalleri ve kurslar düzenleme, kariyer yolları ve iş gereklilikleri hakkında bilgi aktarma, beceri ve yetenek testleri uygulama, kurum içi ve dışı(seminer ve danışmanlık vb.) eğitim ve geliştirme programları uygulama yer almaktadır. Bu merkezler özellikle, yöneticilerin karşılaştıkları sorunların çözümü ve çalışanların emekliliğe hazırlanmasında yararlı olmaktadır(Aytaç, 2005).

4.1.5.3.2.Yazılı Kaynaklar ve Alıştırma Materyalleri

Kurumlar tarafından geliştirilen, genellikle kurumdaki her birimin görevleri, politika ve uygulamaları, ücret yönetimi, kariyer uygunluğu ve bireysel kariyer planlaması bilgilerinin yer aldığı materyaller, kariyer planlama ve geliştirmede kullanılan araçlardır. Bu materyaller ile bireyin kendini tanıması, değerdendirmesi, fırsatları belirleyip değerdendirmesi, işi ile ilgili planlar geliştirmesini amaçlanmaktadır(Aytaç, 2005)

4.1.5.3.3.İş Zenginleştirme

Kariyer planlama ve geliştirmede kullanılan diğerd bir teknik olan iş zenginleştirme, belirli bir işin, iş görenin daha çok iş ve işlem yapabilecek şekilde yeniden organize edilmesi olarak tanımlanmaktadır.

İş zenginleştirme, çalışanların görevlerini çeşitlendirdiği gibi çalışanın yeni bilgiler edinmesini, yaptığı iş üzerinde denetim kurmasını ve sonuçlarından sorumlu tutulmasını sağlayarak işin doğasını değiştirir(Aytaç, 2005).

4.1.5.3.4.İş Rotasyonu

Yöneticiler, çalışanların kariyer gelişimlerini canlandırmak amacıyla organizasyon içinde periyodik olarak iş rotasyonları düzenler. İş rotasyonları, çalışanların organizasyon içinde yatay olarak yer değiştirmesidir. İş görenler, örgüt içinde farklı departmanlarda çalışarak kendi yetenek ve tercihlerini değerlendirme fırsatı bulur(Sönmez, 2007).

İş rotasyonunda dikkat edilmesi gereken unsur, rotasyona tabi tutulacak elemanların mevcut becerilerinden yararlanırken, aynı zamanda yeni bilgi ve beceri kazanmaya da özendirilmesi ve yeni mesleki bilgi ve beceri kazandırılmasıdır(Aytaç, 2005).

4.1.5.3.5.Kariyer Danışmanlığı

Çalışanlara kariyer amaçlarını seçmede ve bu amaçlarına ulaşmaları için kariyerlerini planlamada, kısacası kariyerlerini geliştirmede örgütlerin sağlayabilecekleri bir başka olanak “kariyer danışmanlığıdır”. Olaydan olaya, fakat sürekli bir şekilde danışmanlık yapmak, bireylerin yatay ve dikey hareketlerini sağlamaya yönelik plan hazırlamak, bireylerin iş değerlerini, kariyer amaçlarını, yaptığı işleri ve performanslarını tartışmak kariyer danışmanlarının görevidir. Bazı organizasyonlar çalışanlarına özel kariyer rehberleri sağlayarak çalışanlarının psikolojik durumlarına rehberlik etmek ve onlara bunun sonucunda bireysel olarak yardımda bulunurlar(Yorulmaz, 2007).

4.1.5.3.6.Mentorluk (Rehberlik)

Son yıllarda ilgi çekerek çeşitli araştırmalara konu olan mentorluk (rehberlik), Brown tarafından, bir meslekte deneyimli olan birey ile mesleğe yeni başlayan birey

arasında, yeni başlayan bireyin istenen düzeye gelmesine yardımcı ya da rehber olduğu süreç olarak tanımlanmaktadır. Yunan mitolojisinden gelen mentorluk kavramı, özellikle kişinin kariyer başarısının ve bireysel gelişiminin sağlanmasını hedeflemektedir(Sönmez, 2007).

Kurumlarda, mentor adı verilen bireyler, genel olarak aynı ya da farklı pozisyonlarda bulunan bir üst kademe yöneticilerdir. Mentorlar; bireyi geliştirir, bireyin faaliyetlerini destekler ve kısa dönem performansları ile uzun dönem hedefleri arasındaki gerilimi yönetmeye yardımcı olur. Mentorların kendi deneyimlerini bireye yansıtabilmeleri için yüksek duygusal zekaya gereksinimleri vardır. Bununla birlikte mentorların dinlenme, sorgulama ve açık olma gibi danışmanlık yeteneklerine sahip ve kariyer geliştirme konusunda eğitilmiş olmaları da gerekmektedir(Sönmez, 2007).

4.1.5.3.7.Koçluk (Coaching)

Koçluk, örgüt içinde bir grubu belli bir hedefe ulaşmak için özel ders, konferans, seminer verme yoluyla hedefe hazırlama tekniğidir. Eğitim, kişi öğreninceye kadar devam eder. Koç, yöneticilerin yönetsel becerilerini geliştirmek, onların bireysel yetersizliklerini güçlendirmek için görevlendirilmiş örgüt dışı danışmanlardır(Çalık, Ereş, 2006).

Kariyer koçluğu uygulamada sıklıkla, yöneticilerin mevcut performansındaki yetersizliklerin giderilmesi ya da zayıf yönlerinin geliştirilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Aynı zamanda kariyer koçluğu, orta ve üst düzey yöneticilerin ilerlemesi için eğitilmesi, kuruma/pozisyonuna uygun hale getirilmesi, meslektaşları arasındaki imajının güçlendirilmesi amacıyla da kullanılmaktadır. Koç, bireyin kariyer planlamasında, örgüt içinde yükselmek için gerekli yetenek ve becerilerin geliştirilmesinde bireye yardımcı olur. İşle ilgili konularda bire bir danışmanlığı içeren koçluk, kişi amacına ulaşmaya kadar devam eder(Aytaç, 2005; Sönmez, 2007).

4.1.5.3.8.Eğitim ve Geliştirme Programları

Eğitim ve geliştirme programlar, çalışmaların beceri ve yeteneklerini ortaya çıkartarak kariyer gelişimleri için gerekli olan elemanları oluşturmaktadır. Eğitim ve geliştirme programları, iş başında eğitim ve geliştirmeyi, teknik beceri eğitimini, örgüt içindeki personel tarafından verilen eğitim veya beceri kurslarını ya da özel danışmanlar tarafından sağlanan kursları kapsamaktadır(Aytaç, 2005).

Kurumlar, çalışanları için sürekli eğitim politikasını benimsemektedir. Eğitim ve geliştirme uygulamaları değerlendirildiğinde, bu programların çoğunluğunu, örgüt içi eğitimlerin oluşturduğu görülmektedir. Bazı kurumlar, iş görenleri bir üst eğitim olan yüksek lisans-doktora eğitimine teşvik etmektedir. Üst düzey eğitim almak daha bilgili işler için nitelikli bireylere daha fazla ücret ve statü kazandırmakta ancak, bu konuda yapılan çalışmalara göre, aynı meslekte olan ve diğerlerinden daha çok eğitim alan çalışanlar, diğer eğitilmiş çalışanlardan daha az kazanmaktadır. Kurumların bu konudaki sorumluluğu, kariyer gelişimi için, iş görenin doğru zamanda, mevcut yetenekleri ve işi ile uyumlu eğitim almasını sağlamaktır(Aytaç, 2005).

4.1.6.Kariyer Yönetiminin ve Kariyer Geliştirmenin Sorunları

Bireyin kariyer gelişiminde karşılaştığı birçok sorun vardır. Bu sorunlardan bir kısmı bireyin kendi durumundan kaynaklanmakla birlikte çoğu firma kültüründen etkilenir. Bireyin kendisinden kaynaklanan sorunlar da, kariyer yönetimine önem veren firmalarında dikkatli bir yaklaşımla çözülmesine yardımcı olabileceği türdendir. Bu sorunları şöyle belirtebiliriz.

4.1.6.1.Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Bugün gerek Avrupa da gerek Amerika da gerekse bizim ülkemizde kadın yöneticilerin sayısı eskiye nazaran oldukça artmıştır. Birçok şirketin tepe noktalarına kadınları uygun görmemesi geçmiş dönemlerde daha yaygın bir uygulama olmasına karşın bugün hala kadınların önüne çekilen bir set olarak karşılaşılan en büyük sorunlardan biridir. Yapılan araştırmalara göre ülkemizde 1960'lı yıllardan bu yana kadın yöneticilerin sayısı iki katına çıkmıştır. Ancak çalışan kadınların %33'ü yönetim kademelerinde yer almasına rağmen bunlardan sadece %6'sı üst düzeydedir(Bayram, 2008)

Kadın ve erkek arasındaki rol farklılığı, örneğin çalışma hayatındaki bir kadının başlangıçta çok yüksek bir motivasyonu ve ailesinin, çalışması yönündeki desteğine rağmen aile içindeki rolü ve sorumlulukları yüzünden üzerinde hissettiği baskı kariyerlerindeki standart bir performans azalmasına sebep olmaktadır.

4.1.6.2.Çift Kariyerli Eşler

Çift kariyerlik “her iki çalışan eşin kendi kariyer hedeflerinin peşinden koşmasıdır”. Ekonomik nedenlerle çalışan eşlerin kişisel kariyer hedeflerine ulaşmaları çok az rastlanabilirken, ekonomik düzeyi iyi eğitim seviyesi yüksek çiftlerde bireysel kariyerin önemi artmaktadır(Bayram, 2008).

Çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin kariyerinin diğerininkinden daha öncelik taşıdığı hakimdir ki bu bizim ülkemizde genellikle erkeğe ait olmaktadır. Temeli kariyere dayalı bir gerginlik evli çiftlerde çekişme ve boşanmaları çabuklaştıran bir faktör olmaktadır. Çift kariyerli ailelerde başarı ya da başarısızlık bireylerin iç güvenine ve yaşamlarını her iki kariyerin yararına düzenleme istek ve yeteneklerine bağlıdır(Bayram, 2008).

4.1.6.3.Ayıışığı (Moonlighting) Sorunu

Ayıışığı uygulaması, bir kişinin gelir yetersizliğı, tecrübe kazanmak veya başka birtakım nedenlerle ikinci ya da üçüncü bir işte çalışıyor olması durumudur. Çoğı işletme böyle bir davranışı tasdik etmez ve bireyi işten çıkarmakla tehdit edebilir.

Burada tartışılan en önemli konu ise, temel işte kullanılması gereken enerjinin diğeri işte kullanıldığı yönündedir. Bu durum yöneticiler tarafından bireylerde düşük performans, işe geç gelme, erken ayrılma veya devamsızlık ve iş sadakatini azaltmaya yol açtığı iddiasıyla pek kabul görmemekte ve işletme içinde kariyer ilerlemesini engellemektedir(Aytaç, 2005).

4.1.6.4.Çift Kariyerlilik

Bireyin birden fazla uzmanlık alanına sahip olmasıdır. Bireyin birden fazla alanda eğitimi olması, bu alanda deneyim kazanmış olması ve bu alanlarda ilerleyebilme olanağı sağlarsa da, bireyin bu alanlardan birini seçerek kariyerini o doğrultuda yönlendirmesi gerekecektir. Burada üzerinde durulması gereken nokta, kişinin hangi kariyerinin kendisi için önemli olduğu konusudur. Zira her iki kariyer basamağında da ilerlemeye çalışan bir kişi, muhtemelen zorluk çekecek ve birinde kullanılması gereken enerjiyi paylaştırdığı için başarıya ulaşamayacaktır. Bundan dolayı; iki işten biri seçilir ise, hedeflenen başarıya daha kolay ulaşılabilir(Yorulmaz, 2007).

5.KARİYERDE PLATO VE İŞ DOYUMU

5.1.Kariyerde Plato

Bireylerin kariyer yaşamlarını dengeleyen, bireyin kendi algıladığı özellik ve nitelikleri, güdü ve gereksinimleri, değer, tutum ve davranışları ve çevresi ile olan ilişkileri gibi, çeşitli unsurlar vardır. Genellikle orta yaş grubu iş görenler “orta yaş krizinden dolayı” bu unsurlar arasındaki dengeyi kaybettiklerinden dolayı kariyerlerinin bir döneminde durağanlık geçirirler; ki buna “kariyerde plato” denmektedir(Berberoğlu, 1991). Şu halde, kariyerde plato, bireyin üst düzeydeki görevlere yükselme olanaklarının zayıf olduğu dönemler olarak tanımlanabilir(Karataş, 2010).

Ference, Stones& Warren(1977) platoyu ilk olarak “ek hiyerarşi terfi ihtimalinin düşük olduğu yerdeki bir nokta” olarak tanımlamışlardır(Lentz, Allen, 2009).

Plato büyük ve gelişmiş örgütlerde önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmıştır. Plato aşamasındaki bireyleri tanıyabilmek ve anlayabilmek, örgütün daha etkin ve verimli bir hale getirilmesi için büyük önem taşır. Çünkü bireylerin kariyer platosu dönemlerinin gereğinden fazla uzun sürmesi, bireyi ve örgütü kötü yönde etkileyebilmektedir. Sorunun büyük örgütlerde daha dramatik yaşanmasının nedeni, belki de endüstriyel bürokrasi nedeniyle kişilerin belli bir pozisyonda bekletilmesidir(Karataş, 2010).

Karmaşık yapıli örgütlerde bireyin hayatının hiç değilse bir döneminde plato ile karşılaşması kaçınılmaz olacaktır. Birey platoya girmesinde kişisel algılamalarda önemlidir. Bazı bireyler örgütteki yükselme olanaklarının tıkanmasını platoya girmeden atlatabilirken bazıları için aynı durum daha kötü biçimde algılanabilir. Önemli olan, örgütün plato durumundaki bireyleri teşhis etmesi kendilerine yardımcı olmak için gerekli önlemleri almasıdır.

Plato kişinin kariyerindeki organizasyon hiyerarşisinde daha fazla ilerleme fırsatı olmayan bir noktadır. Diğer bir deyişle, organizasyon içerisinde artık gidebileceği, ilerleyebileceği yer kalmamaktadır. Bilindiği üzere, yüz çalışandan bir kişi organizasyonda en doruk noktaya gelebilir. Diğer 99 kişi organizasyonun gerisinde kalan kitledir. Bu çeşit

platodaki kritik gerçek çalışanın becerileri ve esas değerleri ile ilgili yapacak bir şeyin olmamasıdır. Bu organizasyon düzeninin doğal ve kaçınılmaz bir sonucudur. Organizasyonun yapısından kaynaklanarak platoya ulaşan çoğu çalışan bu durumun kişisel başarısızlıklarının işareti olduğuna inanırlar(Yorulmaz, 2007).

Kariyer plato düşük memnuniyet, yüksek stres, performans düşüklüğü, yoksunluk belirtileri, düşük örgütsel bağlılık ve artan devir hızı gibi pek çok istenmeyen çalışma sonuçlarına öncül olarak kullanılmaktadır(Heilmann, Holt& Rilovick, 2008). Kariyer platosu çalışanlar arasında rahatsızlığa neden olan potansiyele sahiptir çünkü sürekli yukarı doğru ilerleme eksikliği çalışanların performansını ölçmek için kullanılan bir kıstas olarak kabul edilir(Ongoni & Agolla, 2009). Fakat alışanların iş doyumlarının kariyer platosunun negatif etkileri üzerine yapılan çalışmada bu durumu kanıtlayan bir olguya rastlanılmamıştır. Örneğin Palmero, Roger ve Tremblay(2001) kariyer platoya ulaşmış ve bu seviyeye ulaşamayanlar arasında genel memnuniyet açısından önemli bir fark bulunamamıştır(Salamı, 2010). Clark (2005) kişinin artık değişim veya artan sorumluluk oluşumunda belirsizlikle yüzleştiği hissinde bir platonun çalışan üzerindeki pozitif etkisi olabileceğini öne sürmektedir.

Kariyer platosu kavramı genellikle bireyler ve organizasyonlar açısından olumsuz olarak çağrışım uyandırmaktadır. Ancak bu varsayımın aksini söyleyen çalışmalarda bulunmaktadır, rneğin Ference Et Al.(1977) rgtsel çalışanların çoğunluğunun kariyer platosu zirvesine ulaşmalarına rağmen tatminkar bir şekilde çalışan sağlam insanlar olarak ileri sürmüştür(Patterson, 1987). Diğer araştırmacılar da çalışmalarında plato kavramını düşük performansla eş anlamlı olarak görülmemesi gerektiğini vurgulamışlardır(Bardwick, 1986, Feldman&Weitz, 1988).

Allen(1998), Stout(1988), Chao(1990) yaptıkları araştırmalarda kariyer platosunun iş memnuniyeti üzerine negatif etkilediğini ne sürmüşlerdir. Plato olmuş çalışanlar aynı zamanda daha fazla devamsızlık yaptığı(Near, 1985) ve daha yüksek oranda organizasyonu bırakma niyeti olduğunu(Allen, 1998, Burke,1989) ileri sürmüşlerdir.

Ference bu tanımlamaların dışında bir yaklaşım sergilemiş ve kariyerde plato olgusunu kişinin davranış ve isteklerinden bağımsız olduğunu, hiyerarşik engellere takıldığını ifade etmiş ve aşağıdaki şekilde tanımlamıştır.

Ference (1977) kariyer platoyu, bireyin, örgütün hiyerarşik yapısı içinde yaptığı işte terfi ettirilme olasılığının zayıf olduğu bir dönem olarak tanımlamıştır(Yorulmaz, 2007). Bu tanımın dayandığı unsurlar göz önüne alarak, plato kavramının; örgüt odaklı plato ve kişi odaklı plato olmak üzere ikiye ayrıldığı görülmektedir.

a) Örgüt Odaklı Plato

Örgütlerin hiyerarşik yapıları bir piramide benzediğinden dolayı üst kademelere ulaşabilen iş görenlerin sayısı oldukça azdır, yine bu sebepten dolayı, terfi edemeyen bireylerin kariyer platosuna girmelerinin kişisel yetersizlikle hiçbir ilgisi yoktur. Örgütlerde çok iyi performans sergiledikleri halde pozisyon boşluğu olmadığından dolayı terfi edemeyen iş görenlerin için yeni pozisyonlar oluşturulması vb. politikalar benimsenmelidir(Yorulmaz, 2007).

Organizasyon odaklı plato; organizasyon içerisindeki olanakların eksikliğini içermektedir.

Örgütlerin hiyerarşik yapıları yüzünden, terfi edemeyen bireylerin, kariyer platosuna girdiklerini ve bu çeşit bir kariyer platosunun “örgüt odaklı plato” olarak tanımlayan Bardwick(1986),tanımdan da anlaşılacağı gibi, örgüt odaklı plato, bireyin örgütsel hiyerarşi içinde yükselmesinin sonunu ifade etmektedir(İshakoğlu, 1993).

Örgüt odaklı platonun bazı özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz(Bradwick, 1986);

- Bütün bireylerin kariyerlerinin bir döneminde örgüt odaklı plato ile karşı karşıya kalacaklardır, bu süreç kaçınılmazdır.
- Örgüt odaklı plato örgütün hiyerarşik yapısı ile yakından ilişkilidir.
- Eğer terfi, örgüt politikalarında ve bireylerin yaşamlarında önemli bir yer tutuyor ise, bu tür plato önemli sorunlar doğurabilir(İshakoğlu, 1993).

Örgüt odaklı plato; çalışanın istekleri arttığı zaman meydana çıkmaktadır, fakat bu isteklerin gerçekleşmesi için hiçbir fırsat meydana çıkmamaktadır veya organizasyon çalışanın arzularını, isteklerini ve beklentilerini göz önünde tutmadığı zaman örgüt odaklı platonun meydana çıktığını görmektedir(Yorulmaz, 2007).

b) Kişi Odaklı Plato

Kişi odaklı plato, bireylerin yaptıkları işi çok iyi öğrendikleri, işlerinde uzman oldukları ve artık yaptıkları işle ilgili hiçbir çekici taraf bulamadıkları anda meydana gelmektedir.

Bardwick (1986);birçok kişinin işlerinde tatmin duyabilmeleri, yaptıkları işte heyecan verici, her zamankinden değişik bir taraf bulabilmelerine bağlıdır. Bireyler, bu heyecana işleri ile ilgili yeni bir şeyler öğrenebildikleri oranda sahip olurlar. Bu durum onların işlerinden duydukları tatmin ile doğrudan ilişkilidir(İshakoğlu, 1993).

Kişi odaklı platoyu örgüt odaklı platodan ayıran en önemli özellik, örgütün gerekli önlemleri alması ile bireylerin kişi odaklı plato ile karşı karşıya kalmalarının önlenemesidir. Örgüt odaklı plato ise, bireyler kaçınılmaz olarak kariyerlerinin bir döneminde örgüt odaklı plato ile karşı karşıya kalacaklardır. Çünkü bir örgütün hiyerarşik yapısı içinde bireylerin yükselme şansları sınırlıdır ve bireyler örgüt odaklı plato ile karşılaşmak zorundadır.

Kişi odaklı platonun bir diğer özelliği ise, onun yapılan işin yoğunluğu ile bir ilgisi olmayışıdır. Çok meşgul ve çok başarılı bir genel müdür de kariyerinin bir devresinde kişi odaklı plato ile karşı karşıya kalabilir. Eğer yapılan iş ile ilgili öğrenilecek yeni bir konu yoksa ve iş birey tarafından tekdüze olarak algılanıyorsa kişi odaklı plato ile karşılaşmıştır(İshakoğlu, 1993).

5.2.Kariyer Platosunu Oluşturan Nedenler

Bireylerin kariyerlerinin bir döneminde karşılaştıkları olaylardan bir tanesi olan kariyer platonun meydana gelmesinde, bazı temel sosyal ve ekonomik veriler etken olabilmektedir(İshakoğlu, 1993).

İlerleme olanaklarının azalması ya da kariyerde plato, verimliliğin düşmesi ve örgütten ayrılma gibi sorunlar genç ve yeni iş görenlere özgü olmayan, onlardan uzak sorunlardır. Bu sorunlar daha çok onların üstleri durumundaki kişilerle ilgilidir. Sorunların temelinde iş görenin iş ve ev çevresindeki değişmeler yatmaktadır. Bunlar:

a. İlerleme olanaklarının azalması

İş görenlerin transfer ve yükselme hızı, ilk birkaç iş değişikliğinden sonra azalmaya başlar. Dikey yapılı örgütlerde yönetsel düzeyler öyle fazladır ki, orta yaşa gelmiş bir iş görenin tepeye ulaşması çok zaman gerektirebilir. Bu durumdaki iş görenlere ilerleme olanağı sınırlanmış iş gören ya da kariyerde plato denir. Bu kişiler hiyerarşik yükselmenin çok az olduğu bir kariyer dönemine girmiştir.

b. Transfer yükseltme ölçütlerinin değişmesi

İş görenler işe alınırken kullanılan ölçütlerle, örgütte transfer ve yükseltme için kullanılan ölçütler birbirinden farklıdır. İşe alınma kararları iş görenin kişisel yeterliliklerine dayalı olduğu halde, transfer ve yükseltme kararları siyasi uygunluk, işverenle geçinme gibi etmenlere dayandırılmaktadır.

c. Rekabet ve stres

Orta ve ileriki kariyer aşamasındaki bireyler için iş ortamı giderek tehdit edici bir nitelik kazanmaktadır. Bir yönden ilerleme olanaklarının azalması, diğer yönden yeni ve çağdaş bilgilerle donatılmış genç personelin kendilerini gösterme arzusuyla yaptıkları

davranışlar, orta yaşta ve kariyerinin orta döneminde bulunan personeli gerek eşitleriyle, gerekse astları durumundaki genç personelle mücadele etmeye zorlanmaktadır.

Aşırı rekabetin bulunduğu kariyerlerdeki bireyler, yeterli başarı gösteremediklerinden ün ve konumlarını yitirme durumuyla karşılaşmaktadırlar. Bunun anlamı, personelde sürekli olarak bir stres ve yenilgi korkusunun bulunmasıdır(Karataş, 2010).

5.3.Kariyer Platosunun Özellikleri

Kariyer platosunun en çok bilinmesi gerekli olan özelliği, kariyer platosu kavramının, örgütler tarafından tanınıp, tanınması gereken çok doğal bir örgütsel kavram olduğudur. Kariyer platosu, alışlagelmiş örgütsel yaşantılardır(Ataol, 1989).

Kariyer platosu çok geniş bir kavramdır. Bireysel algılamaya dayanan bu kavram, her türlü örgütte rastlanabilecek bir kavramdır. Büyük, orta, küçük ölçekli işletmelerin hepsinde kamu ya da özel sektör işletmelerin, ayrıca hem endüstriyel hem de hizmet sektörlerinde bu kavram ile karşılaşılabilir.

Kariyer platosu kavramı, örgütsel ve doğal bir olay olduğu için ve algılamaya dayandığından çalışma yaşamının içinde bulunan herkes, kariyerlerinin bir döneminde bu kavram ile yüz yüze gelebilmektedirler.

5.4.Kariyer Platosunda Bulunan İş görenin Tanınması

Günümüzde birçok yönetici plato tanımına uygun hareket eden bireyler ile karşı karşıya kalmaktadır. Örgütsel başarıya ulaşabilmek için, yöneticilerin kariyer platosu aşamasında bulunan bireylerin davranışsal özelliklerini bilmeleri gerekmektedir. Yöneticiler, belli bazı davranışsal özellikleri gösteren iş görenlerin, kariyerde plato aşamasına girmiş olabileceklerinin bilincinde olmaları gerekmektedir.

Kariyer platosuna giren kişiyi anlamak için öncelikle yönetici kişi işgücünün dört ana gruba bölünebildiğini düşünmesi gerekmektedir. Birinci gruptaki kişide artık işinde ilerleme veya terfi alma isteğinin olmadığı anlaşılmaktadır. İkinci gruptaki kişide artık işinde ilerlemek için artık daha fazla fırsatın olmadığını kabullenmek istemediği görülmektedir. Üçüncü grupta ise; çalışan kişi terfi almadığı zaman kurum tarafından takdir edilmeyeceğini, değer verilmediğine inanmaktadır. Son grupta ise; kişi artık kariyerde platoya girdiklerinin farkındadırlar ve bundan sonraki hayatlarında kurumdaki amirlerinden olumlu bir iş hayatı hakkında yardım talep etmektedirler ama bu yardım isteği terfi etme ile ilgili değildir(Yorulmaz, 2007).

5.4.1.İş görenin Yaşı

Kariyerlerinin plato aşamasında bulunan bireylerin yaşlarına bakıldığı zaman, bu bireylerin plato aşamasında bulunmayan bireylere nazaran daha yaşlı oldukları gözlenmektedir.

Kariyer platosu dönemi süresi içerisinde bireylerin yaşları incelendiği zaman 35 ve 40 yaşları arasında başlayıp 50 yaşına kadar bir durgunluk görüldüğü tespit edilmiştir(Yorulmaz, 2007).

5.4.2.İş görenin Çalışma Süresi

Savery (1990), iş görenin çalışma süreleri karşılaştığında, plato aşamasında bulunan bireylerin, plato aşamasında bulunmayan bireylere nazaran, o örgütte daha uzun süredir çalıştıkları görülmektedir(İshakoğlu, 1993).

5.4.3.İş görenin Görev Yerini Algılaması

Kariyerlerinin plato aşamasında bulunan bireyler örgüt içinde sürdürdükleri kariyerlerinde sona yaklaşmış olduklarının bilincindedirler. Bu sonuç çalışan kesimin yükselme olanaklarına ne kadar duyarlı olduklarını göstermesi açısından önemlidir(İshakoğlu, 1993).

5.4.4.İş görenin Çalışma Saatlerine İlişkin Düşüncesi

Allen (1998), Near (1985), kariyer platosunda bulunan bireyler üzerinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, plato aşamasında bulunan bireylerin plato aşamasında bulunmayan bireylere oranla, daha fazla devamsızlık sergilediği gözlemlenmektedir(Yorulmaz, 2007).

5.4.5.Kariyer geliştirme Uygulamalarına İlişkin Tutumlar

Savery (1990), plato aşamasında bulunan bireylerin kariyerlerini geliştirmek için duydukları istek ile plato aşamasında bulunmayan bireylerin kariyer geliştirme uygulamalarına duydukları istek karşılaştırılınca, birinci grubun ikinci gruba nazaran kariyer geliştirme faaliyetlerine daha az ilgi duyduğu gözlemlenmiştir(İshakoğlu, 1993).

5.4.6.Yapılan İşin Miktarı ve Kalitesi İle İlgili Düşünceler

Plato aşamasında bulunan bireylerin, iş yüklerinin kendi kapasitelerinin çok üstünde olduğunu algıladıkları görülmektedir(İshakoğlu, 1993).

5.4.7.İş görenin İş Güvenliği İle İlgili Düşünceleri

Savery (1990), kariyer platosu aşamasının içinde bulunan bireyler, aynı örgüt içerisinde plato aşamasında olmayan bireylere nazaran daha uzun süredir çalıştıkları halde, iş güvenliğinin yetersiz olduğunu algıladıkları görülmektedir(İshakoğlu, 1993).

5.4.8.İşgörenin Sağlığı

Allen (1998), Near (1985), konu ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde zaman plato aşamasındaki bireylerin kendilerini plato aşamasında bulunmayan bireylere kıyasla daha fazla sağlık problemleri oldukları gözlemlenmektedir(Yorulmaz, 2007).

5.4.9.İş görenin Eleştirel Ortamlara Dayanıklılığı

Kurtz (1989), kariyer platosunda bulunan bireyler kendilerine yöneltilen bütün eleştirileri hep olumsuz yönden algırlar. Olaylara karşı daha az meydan okuma, psikolojik başarı, iş ilişkisi ve genel olarak gelecekteki kariyerlerine çok da iyimser bakamazlar(İshakoğlu, 1993).

5.5.Kariyer Platonun Etkileri

Kariyerde plato aşamasının, birey üzerinde iki önemli etkide bulunabileceği söylenebilir. Bunlardan bir tanesi; verimlilik kaybı, bir diğeri ise bireyin kendisine olan saygısının azalmasıdır(Karp, 1989).

Birey bir pozisyonda ne kadar uzun süre kalırsa yaptığı işe karşı ilgisini kaybetme olasılığı o kadar fazlalaşır. Belli bir süre sonunda ise yapılan iş tekdüze, sıkıcı bir hal alır. Bu durumun sonucunda, hata oranının artması, devamsızlık oranının yükselmesi gibi bireysel verinin düşmesine neden olan etkiler görülebilir.

Plato aşamasında bireyler üzerinde görülen bir başka etki ise, bireylerin terfi edememeleri sonucunda, kendilerine duydukları saygıda meydana gelen azalmalardır(İshakoğlu, 1993).

Bir örgütte belli bir pozisyona gelmiş bireyler, terfi ettirilmenin, üstlendikleri işi en iyi şekilde yerine getirmenin doğal bir sonucu olduğuna inanırlar. Bekledikleri terfi ile karşılaşmadıkları zaman ise, bireyin kendisine duyduğu saygıda azalmalar görülebilir. Çünkü bireylerin, örgüt içinde kendilerini değerlendirmek için kullandıkları birinci ölçüt, çalışma ortamı içinde kendilerine verilen değerdir(Karp, 1989).

Kariyer platosu kavramının her örgütte karşılaşılabilecek çok doğal bir örgütsel süreç olduğunun bilincinde olarak bu kavramın nedenlerinin araştırılması ve kariyer yaşamlarının bu aşaması içinde bulunan bireylere, örgüt olanakları çerçevesinde yardımcı

olunması bireysel verimin artmasına, dolayısıyla da örgütsel etkililiğin artmasına yol açacaktır(Ishakoğlu, 1993).

5.6.Kariyer Platosuna İlişkin Araştırmalar

Palmero, Roger, Tremblay 2001 yılında yayınlanan “Yarı Zamanlı Çalışan İşçilerin İş Memnuniyeti ve Kariyer Platosu” çalışmalarında yarı zamanlı çalışan 280 işçi örneklemelerini oluşturmuştur. Sonucunda tam zamanlı çalışan müdürlerin kurumdan beklentilerinin daha çok olduğu buna bağlı olarak iş memnuniyeti ve platoya girmeleri yarı zamanlı çalışan müdürlere oranla daha hızlı olduğu görülmüştür.

Ji-hyun Jung ve Jinkook Tak’ın 2008’de yayınlanan “Çalışanların tutumu üzerine algılanan kariyer platosunun etkileri: Koreli çalışanlarla kariyer motivasyonunun ve istenen yönetici desteğinin ılımlı etkileri” çalışmalarında muhtemel bir kariyer platosu algılayan otuz yaşından büyük 209 çalışanla yapılmıştır. Sonucunda farkına varılan kariyer platonun negatif bir şekilde iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu, kariyer motivasyonu ve algılanan yönetici desteğinin farkına varılan kariyer platosu ve iş memnuniyeti arasındaki ve farkına varılan kariyer platosu ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkide olumlu etkilere sahip olduğu kanıtlanıyor.

Elizabeth Lentz ve Tammy D. Allen’in 2009’da yayınlanan “Kariyer Plato Olgusu İçindeki Bireylere Rehberlik Etme Rolü” çalışmalarını tüm yönetim kadrolarında çalışan 306 kişi oluşturmuştur. Sonucunda yöneticilerin bireylere rehberlik etmelerinin iş içerikli plato ile ilişkili negatif etkileri azalttığı fakat hiyerarşik platodan kaynaklanan negatif etkileri değiştirmedigi gözlenmiştir.

Samuel O. Salami’nın 2010 yılında yayınlanan “Kariyer Plato ve İş Doyumu: Nijeryalı Çalışanlarla Danışmanlığın İlimli Etkileri” çalışmasını üst ve orta düzey yönetim seviyesinde ve çalışma deneyimleri otuz yıl ve üzeri olan 280 kişiyi almıştır. Sonucunda kariyer platonun iş memnuniyeti ve örgütsel sorumluluk ile negatif ve devir hızları ile pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Danışmanlık, kariyer plato ve iş memnuniyeti ile devir hızları arasındaki ilişkide ılımlı etkilere sahip olduğu kanıtlanmıştır.

Shon Miles'in 2010 yılında yayınlanan "İş Memnuniyeti, Algılanan Kariyer Plato ve Terfi Edebilme Algısı: Televizyon Medya Dünyasında Yapılan Korelasyon Çalışması" çalışmasını Amerika'da televizyon medya örgütlerinde tam zamanlı çalışan ve çalışma deneyimleri 3 yıl ve üzeri olan 83 katılımcı ile yapmıştır. Sonucunda çalışanların algılanan kariyer platolarının terfi edebilirlik algısı ve iş memnuniyeti arasında olumlu etkileri olduğunu belirtmiş, çalışanın kariyer plato ile terfi edebilirlik algısının iş zenginliği ve motivasyonu ile etkilenmekte olduğunu belirtmiştir.

Ülkemizde bu konu ile ilgili sınırlı sayıda çalışmalar bulunmaktadır.

Gülem İshakoğlu'nun 1993 yılında yayınlanan "Kariyerde Plato – İş Doyumu İlişkisi" çalışmasını İstanbul Sanayi Odası tarafından belirlenen 500 kuruluş arasından seçilen 300 özel sektörün orta ve üst yöneticileri olan 120 kişiye uygulamıştır. Sonucunda plato boyutları ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örneklemi oluşturan üst ve orta düzey yöneticilerden meydana geldiğinden dolayı saygınlık gereksiniminin tatminine verilen önem ile plato boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Hasan H. Karabacak'ın 2004 yılında yayınlanan "Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması" çalışmasını emniyet teşkilatında uzun yıllar görev yapmış 400 amir ve müdürlerden oluşturmuştur. Çalışma sonucunda kadınların meslekteki sayılarının artması, katı örgüt yapısı ve disiplin anlayışında dolayı etkili iletişimin kurulamaması, birçok meslektaşın mesleği sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı seçmeleri, teşkilatın kurumsallaşmadığı için teşkilatta çalışan amir sınıfı personelin mesleki durgunluk (kariyerde plato) yaşadığı saptanmıştır.

Havva Yorulmaz'ın 2007 yılında yayınlanan "Kariyerde İş Doyumu ve Plato: KKTC Kamu Sektöründe Uygulamalı Bir Çalışma" çalışmasının örneklemi 232 kişi oluşturmuştur. Çalışma sonucunda çalışanların iş doyumları yüksek düzeyde bulunmuştur. Bunun en önemli nedeni olarak ülkede özel sektörün yeterince gelişmediği vurgulanmıştır. Bunun yanında kariyerlerinde platoya girdiklerinin farkında olmalarına rağmen, çalıştıkları

kurumdan vazgeçme gibi bir niyetlerinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Yorulmaz'ın bu sonuçlardan çıkarımı yaşam boyu istihdam olduğu söylenebilir.

5.7.İş Doyumu

Çalışmada amaçlanan kariyerde plato ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi test etmektir. Çalışmanın bu bölümüne kadar, bu amaç doğrultusunda kariyer, plato ve ilişkili kavramlarla ilgili bilgi verilmiştir. Bu bölümde ise iş doyumu ile ilgili kavramlar hakkında bilgiler verilecektir.

5.7.1.İş Doyumunun Tanımı

İş, bir kişinin yaşamını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel işleve sahiptir. Bu nedenle kişi için çok önemli bir değerdir. Bu doğrultuda örgütsel davranış alanında yaklaşık 70 yıldır işin anlamı, işin kişi için önemi ve işin kişiye sağladığı yararları vb. konularında araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların önemli bir bölümü ise kişinin işinden memnun olup olmadığını ifade eden “iş doyumuna” odaklanmaktadır(Dede, Çınar, 2008; Eğinli, 2009).

İş doyumu, iş görenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş doyumu kişinin, toplam iş çevresinden, yani işin kendisinden, yöneticilerinde, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur(Tengilimoğlu ve Yiğit 2005).

İş görenlerin çalışma yaşamında gerçekleştirmesini arzuladıkları istekler ile iş çevresinden edindikleri izlenimler birbirine uyduğu zaman doyum oluşmaktadır(Yüksel, 2002).

Spector'a göre iş doyumu, çalışanların maddi ve manevi yönde(her anlamda) iyi durumda olmalarına önem veren yönetim kademelerinin bulunduğu örgütlerde üzerinde durulan önemli bir olgudur(Spector, 1997). İş doyumu işgören ve işletmeler açısından oldukça önemli bir kavram olmasının nedeninin altında işgörenlerin doyumunun çok kısa

vadede direkt olarak üretimi etkilemesi yatmaktadır. İş doyumu yeterli düzeyde olmadığında, işgören işinde doyuma ulaşamadığında, doyumsuzluğu oranında hayal kırıklığına uğramaktadır. Hayal kırıklığına uğrayan işgörenler ilerine karşı isteksizlik, işletmeye karşı soğukluk, devamsızlık, işini eksik yapma gibi üretimi etkileyen psikolojik tepkiler göstermektedir. İş doyumunun önemi iş doyumunun direkt olarak verimliliği, iş başında bulunma alışkanlığını ve örgütün etkinliğini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen bir unsur olması nedeni ile çoğu çalışmada vurgulanmaktadır(Ergincan, 2010).

Locke’a göre “İş doyumu bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur”. İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir(Kanbay, 2010).

Fred Luthans’a göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

- İş doyumu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumu, genellikle çıktıların beklentileri ne derece karşıladığıyla ifadelendirilir.
- İş doyumu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar; genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb. tutumlardır(Çoknaz, 1998;Kurt, 2009; Ergincan, 2010).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gerekçelerinden biri mesleki doyumdur. Mesleki doyum yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanı sıra yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden etkilendiği belirtilmektedir(Bodur, Güler, 1997).

Sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, dikkatli ve sürekli çalışmayı gerektirmesi nedeniyle, sağlık alanında çalışanlarda iş doyumunun önemini arttırmaktadır. Sağlık kurumları gibi, verilen hizmetin kişisel olduğu ve gerektiren hizmet örgütlerinde etkililiğin sağlanabilmesi için, çalışanlar arasında yüksek doyum düzeyi gerekli görülmektedir(Kurt, 2009).

5.7.2.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu sağlayan faktörleri iki grup altında incelemek mümkündür.

- İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler
- İş doyumunu etkileyen çevresel/örgütsel faktörler

5.7.2.1.Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalarda bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyum düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur(Spector, 1997).

Belli bir gelişme düzeyine erişmiş iş görenler farklı tutum değer yargıları, davranış biçimleri, becerileri, bilgileri ve beklentileri ile çalışma yaşamında işe yönelik davranışlar göstermektedir. Çalışanın işe karşı davranış, tutum ve beklentilerinin iş doyum üzerindeki etkisi çalışanların bireysel özelliklerine göre de farklılık gösterecektir. Literatürde iş doyumunu etkileyen faktörlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, kişilik, kıdem, zeka olduğu görülmektedir(Kanbay, 2010).

Yaş: Yaşa yönelik yapılan araştırmalar yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını göstermektedir. Bu anlamda yaş ve iş doyum arasında olumlu bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda bu ilişki deneyim ve kıdem arttıkça uyumun da artmasıyla birlikte açıklanmaktadır. Genç yaştaki çalışanların diğer iş koşullarına yönelik olarak farklı beklentilere sahip olmaları ilk işe girdiklerinde doyumsuz olmalarına da neden olmaktadır(Silah, 2005).

Herzberg ve arkadaşlarına göre ise yaş ve iş doyum arasında U şeklinde bir ilişki mevcuttur. Herzberg ve arkadaşlarının varsayımına göre çalışanların 25 yaş öncesi ve 45 yaş sonrasında iş doyum düzeyleri yüksektir. İş doyum ilk girişte yüksek olmakla

birlikte ilerleyen yıllarda düşüşe geçerek kariyerdeki gelişim ve atamalarla birlikte artan bir eğilim göstermektedir(Silah, 2005).

Farklı çalışmalarda da benzer yorumlara rastlamak mümkündür. Bir görüşe göre işe yeni başlayan bir çalışanın iş doyumunu yeni duruma alışma sürecinde olması ya da iş bulmuş olması nedeni ile yüksek olacaktır. Hatta bu aşamada iş doyumunu en üst düzeyde seyretmektedir. Ancak iş doyumunu yerini zamanla monotonluktan kaynaklanan bıkkınlığa bırakmakta ve kişi orta yaşlarda düşük iş doyumuna sahip olmaktadır. Bir süre sonra ya doyumsuzluktan kaynaklanan bu durumun üstesinden gelmek üzere yeni arayışlara girmekte ya da durumu kabul etmektedir. Bu süreçte de yine bireyin iş doyumunu artma eğilimi göstermektedir(Ergincan, 2010).

Cinsiyet: Toplumsal ve sosyal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında onların davranışını etkilemekte ve işe bakışta önemli bir ayırımı teşkil etmektedir. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan kişi olarak özdeşleşmesi kadın erkek arasında yüzyıllardır süren toplumsal rol bölüşümüne neden olmuştur, iş doyumunu ve doyumsuzluğu bakımından kadın ve erkek arasında istatistiksel balımdan anlamlı bir fark olduğu vurgulanmaktadır. İş doyumunun sağlanmasında kadın ve erkek arasındaki farklılıklar her iki cinsin beklentilerinin birbirinden farklı olmasından kaynaklandığı belirtilebilir(Kanbay, 2010).

Medeni Durum: Evlilik ile birlikte bireyin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş hayatı onun için önem taşımaktadır. Bu nedenle evli bireyler daha düzenli olabilmektedirler(Kanbay, 2010). Literatürde, evli olan iş görenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok doyum sağladıklarını görülmüştür(Tomey, 2000). Bekar iş görenlerin doyum düzeylerinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılaştığını saptanmıştır(Çömezoğlu, 2007). Bunun yanında evli iş görenlerin daha az devamsızlık, daha yüksek verimlilik ve iş doyumunu ile çalışıyor olmasa rağmen evli eşler arasında meydana gelen tartışma ve çatışmalar iş doyumunu ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir(Tomey, 2000).

Eğitim Düzeyi: İş görenin, işine beraberinde getirdiği önemli karakteristiklerden birisi de eğitim düzeyidir. Eğitim, iş doyumunun oluşumunda önemli faktörler arasındadır. İnsanlar bulundukları ortamın sosyo-ekonomik şartlarına ve aile yapısının tercihinine göre eğitimlerini sürdürürler. Eğitim düzeyi iş hayatına bakışı, çalışma yaşamında beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir(Kanbay, 2010).

Eğitim düzeyinin artmasıyla beraber iş yaşamında işe yüklenen anlam farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumlarını etkiler. Eğitim düzeyinin çalışanın beklentilerini ve iş algıladıkları etkilediği ve bu etkilemenin eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanın beklentilerinin yükselmesi biçiminde olduğu bulunmuştur(Dede, Çınar, 2008). Ancak bu durumun her zaman gerçekleştiği söylenemez. İyi eğitim alan bir kişinin beklentilerine uygun işe yerleşmesi mümkün olmadığı gibi iyi bir ücret düzeyi ile çalışma imkanına sahip olmayabilir(Sun, 2002; Tomey 2000; Yüksel, 2002).

Meslek: İş doyumunu mesleklere göre farklılıklar göstermektedir. Toplum tarafından yüksek statülü olarak kabul edilen mesleklere sahip olan kişilerde, saygınlık gereksinimi tatmin edileceğinden bu tür mesleklerde iş doyumunu diğerlerine göre fazla olmaktadır(Çelik, 2010). Kişinin seçtiği meslek, yaşam biçimin nasıl olacağının da önemli belirleyicilerindendir. Harcanacak zaman ve para, yükselme şansı, nerede nasıl bir yaşam süreceği gibi etkenler kişinin meslek seçimini büyük ölçüde etkiler. Literatürde, işçilerin iş doyum düzeylerinin memurların iş doyum düzeylerinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Durumundan en az memnun olan grup ise sağlık personeli olduğu görülmektedir(Abacı, 2004; Keskin, Yıldırım, 2006).

Kişilik: İş doyumunu bireylerin kişiliğine göre değişmektedir. Bireyin işinden doyum sağlaması, o işten ve örgütten beklentisine göre değişmektedir. Kendine güvenen ve öz benlik duygusunu geliştiren ve kendine güveni düşük olan, yetenekleri sınırlı, çevreye uyum sağlamamış çalışanlara göre daha çok doyum sağlamaktadırlar(Çelik, 2010).

Spector'a göre olumsuz duygusallığı yüksek olan bireylerin yani pek çok durum karşısında anksiyete ve depresyon gösterme eğilimi yüksek olan bireylerin iş doyumsuzluğu yaşama olasılığı da yüksektir(Ergincan, 2010).

Kıdem (Çalışma Süresi): Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını göstermektedir. Bir işte uzun kalan kişinin iş doyumunun daha yüksek olacağı beklenebilir. İşe alınamayan işten doyum sağlayamayan bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği varsayıldığında, kıdem ile iş doyumunu arasında çok yüksek oranda bir ilişki olacağı düşünülebilir(Kanbay, 2010).

Zeka: Zeka düzeyine uyan bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekanın iş doyumunun önemli bir etmen olduğu görülmüştür. Bir çok iş ve meslek için belirli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu bu düzeyden sapmaların iş doyumsuzluğuna neden olduğu düşünülebilir(Kanbay, 2010)

5.7.2.2.İş Doyumunu Etkileyen Çevresel/Örgütsel Faktörler

İşin Kendisi ve Niteliği: Yapılan iş ve niteliği, işten duyulan doyumda önemli bir etkindir. İş yaşamında insan istediği işi yaptığı ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneğine uygun olanlarını yaptığı sürece işinde ve iş yerinde daha verimli çalışacaktır(Kanbay, 2010).

İş görenlerin işlerinden doyum elde edebilmesi için işin beş temel özelliğe sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bireyin kendi iş alanı ile ilgili sorumluluğun kendine ait olması; iş ile ilgili bazı kararları vermede inisiyatif sahibi olması anlamına gelen **otonomi**, bireyde can sıkıntısı, yorgunluk, hata yapma gibi çıktılarına neden olduğu düşünülen işin **çeşitliliği**, bireyin yaptığı işin diğerleri için önemli olduğunu hissetmesinden duyacağı haz ile ilgili olan işin **önemi**, bireyin işini ne denli iyi yaptığının ya da neleri yanlış yaptığının; sonuçlara ilişkin başarısının ona bildirilmesini içeren **geri bildirimdir**(Kanbay, 2010).

Ücret: Ücret işten duyulan doyumunu etkileyen çok önemli değişkenlerden bir tanesidir. Çünkü işgören yaptığı iş karşılığında aldığı ücret ile birçok gereksinimini karşılayabilmektedir. Bundan başka yüksek ücret toplumda genellikle başarının ve tanınmanın simgesi olarak algılanmaktadır. Bu özellikleri ile ücret iş doyumunu doğrudan etkileyen etmenlerden bir tanesidir(İshakoğlu, 1993)

Terfi Olanağı: İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu arttıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir(Yorulmaz, 2007).

Ast-Üst İlişkileri: Scarpello ve Campbell, 1983 yılında iş doyumunu üzerine yaptıkları bir araştırmada hangi koşullar olursa ast ve üst arasında oluşan ilişki sonrasında iş doyumundan söz edilebileceği konusunu işlemiştir. Scarpello ve Campbell'a göre eğer üst ya da amir durumunda olan kişi astlarının iş sorumluluklarını açık bir şekilde tanımlıyorsa, onlara direktiflerini anlaşılır ve açık bir şekilde veriyorsa, astlarını her zaman arkasına alabiliyorsa, onların performansını objektif bir şekilde değerlendiriyeorsa, verdiği işleri yerine getirmeleri için uygun zamanı tanıyorsa başka bir anlamda stres ortamı yaratmıyorsa, işleri öğrenmeleri konusunda astlarına yeteri kadar zaman tanıyorsa, astlarıyla bilgi alışverişinde bulunuyorsa, astlarına iş konusunda yardımcı olup onlara yol gösteriyorsa, hataları hoşgörü ile karşılıyorsa, kariyer gelişimleri için olanak sağlıyorsa, eğitim imkanı sağlıyorsa, iyi iş çıkardıkları zaman astlarına teşekkür ediyorsa işte bu ortamda iş doyumundan söz etmek mümkün olmaktadır. Böyle bir ortamda çalışanların iş doyum düzeyi yüksek olmaktadır(Ergincan, 2010).

İş Arkadaşları İle İlişkiler: İş arkadaşları ile oluşturulan ilişkiler bir ast ve üstün arasında gelişen ilişkiden daha farklı seyretmektedir. Çalışma arkadaşları ile kurulan ilişkiler daha samimi ve daha sıcaktır. Genellikle yatay iletişim şeklinde yani örgütte hiyerarşik olarak aynı basamakta bulunan insanlar tarafından kurulan ilişkiler olarak şekillenmektedir. Bu tür ilişkilerin sağlam temellere dayanması örgütü de olumlu yönde

etkilemektedir. Çalışma barışı söz konusu olmakta yardımlaşma üst düzeye çıkmaktadır. Bu da beraberinde huzur ve iş doyumunu getirmektedir(Engincan, 2010).

5.7.3.İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğunun önemli sonuçları vardır.

- İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları
- İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

3.7.3.1.İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları

Genel olarak, iş doyumunu bireye mutluluk sağlarken, iş doyumsuzluğu bireyin, işine yabancılaşmasına ve uyumsuzluğa yol açmaktadır. İş doyumunu olan birey işinden memnun olmakta ve işiyle gurur duymaktadır. Ancak, iş doyumunu yaşamayan birey, işinden gurur duymadığı gibi, mecbur kalırsa işini belirtirken sıkıntı duyar. Bununla birlikte, birey işinin kazandırdığı prestijden memnun olmakla birlikte aldığı ücretten veya işle ilgili diğer koşullardan memnun almayabilir. Bu durumda da bireyin doyumsuzluk yaşaması olağandır(Dil, 2005).

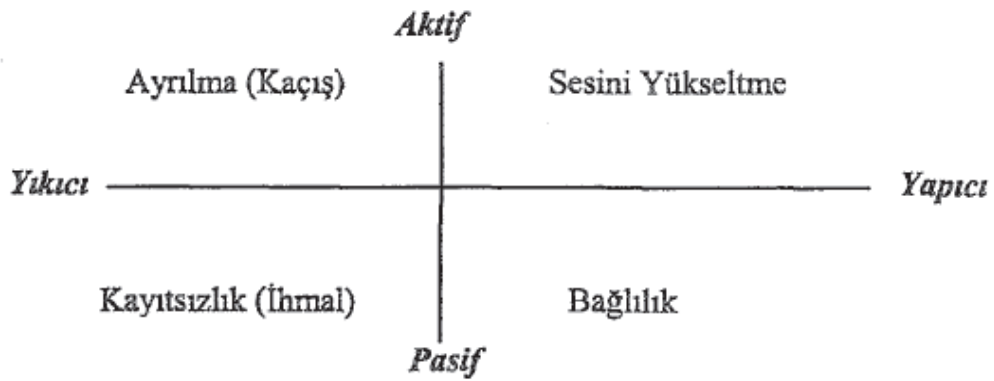
Sağlık ve iş doyumunu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda, baş ağrısı ve mide rahatsızlıkları gibi fiziksel ve psikosomatik semptomlar ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin varlığı belirtilmiştir. İş doyumsuzluğunun anksiyete (huzursuzluk) ve depresyon gibi duygusal düzeylere etkisinin olduğu ortaya konmuştur (Spector, 1997).

İş doyumunu ile ilişkisi araştırılan bir diğer kavram da tükenmişliktir. Birey için olumsuz bir deneyim olan ve olumsuz koşullara yol açan tükenmişlik, üç boyutlu bir sendrom olarak açıklanmaktadır. Birinci boyutu, bireyler işlerinde yorulmalarını ve yıpranmalarını ifade eden duygusal tükenmedir. İkinci boyut, duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan, bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesini ifade eden duyarsızlaşmadır ve bu boyutta bireyin işle

ilgili idealinin kaybolması söz konusudur. Tükenmişliğin üçüncü boyutu ise bireyin kendisini çalıştığı işle ilgili olarak olumsuz değerlendirmesi, başarısızlık duygusu, depresyon, düşük moral, bireylerarası ilişkilerden kaçınma, üretimin azalması, baskı ile baş edememe ile açıklanan kişisel başarı boyutudur. Tükenmişliği inceleyen araştırmalarda, bireyin iş doyumunun tükenmişlik ile ilişkili olduğu belirtilmekte, aralarındaki ilişki konusunda farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bazı araştırmacılar iş doyumsuzluğunun tükenmişliğe yol açtığını, bazıları ise tükenmişlik sonucunda işten alınan doyumun azaldığını ifade etmektedir(Dil, 2005).

İş doyumunu yaşamayan bir çalışanın sağlığı bozulabileceği gibi, tükenmişlikle yüz yüze kalması veya stres içinde olması da doğaldır. Bu durumun belirli bir süre devam etmesi durumunda bireyin tepki vermesi kaçınılmaz olacaktır. Aşağıdaki şekilde personelin iş doyumsuzluklarını ifade etme biçimleri yapıcı/yıkıcı ve aktif/pasif olmak üzere iki boyutlu olarak ele alınmaktadır.

Şekil 1. Personelin İş Doyumsuzluğunu İfade Etme Biçimleri



Kaynak: Enver Özkalp, Çiğdem Kirel, **Örgütsel Davranış**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1998, s.73.

Ayrılma(Kaçış): Örgütü terk etme biçimindeki davranış şekli olup, işten istifa etmek veya yeni bir iş arama olarak görülebilir.

Sesini Yükseltme: İşteki mevcut durumun iyileştirilmesine yönelik önerilerde bulunma, üstlerle sorunları tartışma ve bazı sendikal faaliyetlerde bulunma gibi davranışlardan oluşur.

Kayıtsızlık: Pasif olarak koşulların daha da kötüleşmesine izin verme şeklindeki davranışlardır. Bunlar kronik devamsızlık, geç kalmalar, düşük verim ve yüksek hata oranları şeklinde ortaya çıkabilir.

Bağlılık: Pasif ancak iyimser bir şekilde koşulların iyileşeceğini umarak beklemek şeklindeki davranışlardır. Bu davranışlar örgüt dışarıdan gelen eleştirilere karşı savunma ve yönetime güvenme olarak görülebilir(Dil, 2005).

5.7.3.2.İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

- **İşe Devamsızlık:** Çalışanın çalışması gereken zamana ve yapacağı iş programına uymasındır. İşe devamsızlığa neden olan etmenler, çalışan bireyin algılamaları, değerleri, inançları, düşünce yöntemleri, ortamın sağladığı olanaklar sayılabilir(Çelik, 2010).

- **İşten Ayrılma:** Çalışan bireyin işinden sorumlu olma düzeyi azaldıkça, çalışanın örgütü bırakma isteğinde artış olmaktadır. İşin yalnızca maddi yönünden doyumlu olanların işlerinde kalma süreleri ile işin toplumsal ve tinsel yönden doyumlu olanların işlerinde kalma sürelerinden daha kısadır. İşinden ayrılan çalışanın yerine yenisi alınacaktır. Yeni çalışanın işe yerleştirilmesi ve eğitim masrafları, acemilik döneminde yapılan hatalar ve bu dönemdeki düşük verim hızı, örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkilemektedir(Çelik, 2010).

- **İş Verimine Etkisi:** Yönetimin bir anlam ifade edebilmesi için, ister mal ister hizmet konusunda olsun, verimliliği sağlama fonksiyonunu yerine getirmesi gerekir. Bunu sağlamak için de öncelikle iş gücünün etkin bir şekilde kullanılması için onu oluşturan bireylerin işe uyumunu ve iş doyumunu sağlamak temel koşuldur(Kanbay, 2010).

6. GEREÇ VE YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu araştırma, kamu hastanelerinde her kademedeki çalışan hemşirelerin, kariyer plato ve iş doyumları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek ve kariyer plato ölçeğinin güvenilirlik çalışmasını yapmak amacıyla yapıldı.

6.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Sağlık Bakanlığına bağlı üç Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 15 Ekim – 9 Kasım 2011 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

6.3. Araştırmanın Örneklem Büyüklüğü ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın örneklem büyüklüğü, herhangi iki grup arasında kariyer plato ve İş doyum ölçeğine göre 2 puanlık farkın 5 birim standart sapma ile anlamlı bulunabilmesi için (*Tip I hata =0,05, Tip II hata=0,20 Power=0,80 kabul edilerek*) minimal örnek büyüklüğü 50 olarak bulunmuştur. Araştırmada en az 7 farklı bağımsız değişken için etken faktör araştırılacağı düşünüldükçe, çalışmaya $7 \times 50 = 350$ kişi alınması gerektiği düşünülmüştür.

Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı üç Eğitim ve Araştırma hastanesinde her kademedeki çalışan, basit rastlantısal teknikle seçilen 400 hemşire oluşturmaktadır. Çeşitli nedenlerle (izinli, raporlu, sözlü izin alınamaması gibi) 60 hemşire araştırmaya çalışmaya katılamamış, araştırma 345 hemşire ile gerçekleştirilmiştir.

6.4. Veri Toplama Araçları

Veriler, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini belirleyen araştırmacı tarafından hazırlanan Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek 1), İş Doyumu Ölçeği (Ek 2) ve Kariyer Plato Ölçeği (Ek 3) uygulanarak toplandı.

6.4.1.İş Doyumu Ölçeği

Bu çalışmada hemşirelerin iş doyumunu ölçmek amacıyla Paul Spector tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği (Job Satisfaction Survey, Spector, 1994) kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan İş Doyumu Ölçeği; ücret, terfi, yan ödeme-ek gelir, ödül, çalışma şartları ve kurallar, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve kurum içi iletişim olmak üzere dokuz ana madde ve her ana maddenin altında dört alt madde olmak üzere toplam 36 maddeden oluşmuştur. Her madde bir yargıyı ifade etmektedir. 17 yargı olumlu, 19 madde olumsuz olarak şekillenmiştir (Yılmaz ve ark., 2010). Her maddenin yanıtları dereceli olmak üzere altı seçeneklidir.

Maddeler ilişkin puanlamalar;

Kesinlikle katılmıyorum	1 puan
Katılmıyorum	2 puan
Kısmen katılmıyorum	3 puan
Kısmen katılıyorum	4 puan
Katılıyorum	5 puan
Kesinlikle katılıyorum	6 puan olarak belirlenmiştir.

36 madde işaretlendikten sonra, işaretlenen sayılar toplanarak iş doyum puanı belirlenir. Alınan puanlar 36-108 arası memnuniyetsiz, 144-216 arası memnun, 108-144 arası değişken olarak belirlenmiştir.

2,4,6,8,10,12,14,16,18,19,21,23,24,26,29,31,32,34 ve 36 uncu maddeler “1,2,3...6” olarak işaretlenmişse; puanlamada bu maddelerin değerleri tersine döner.

Bu maddelere ilişkin puanlama;

Kesinlikle katılmıyorum	6 puan
Katılmıyorum	5 puan
Kısmen katılmıyorum	4 puan
Kısmen katılıyorum	3 puan
Katılıyorum	2 puan

Kesinlikle katılıyorum 1 puan olarak belirlenmiştir(Spector, 1999; <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssscore.html>, Erişim 02.12.2011).

Bu ölçekte ana madde altında yer alan alt maddelerin, anket formundaki sıralamaları da farklıdır. Bu dağılım bir ankette dokuz farklı sonuç almayı sağlamaktadır. Bu dokuz farklı sonucun ortalaması da genel sonucu vermektedir (Spector, 1997). Çalışmada kullanılan *Spector İş Doyumu Ölçeği*nde yer alan soruların konulara göre dağılımı tablo 1’de görüldüğü gibidir (Yılmaz ve ark., 2010).

Tablo 1. İş Doyumu Alt Boyutlarının Soruların Konulara Göre Dağılımı

Konular	Soru Numaraları
Ücret	1-10-19-28
Terfi	2-11-20-33
Yönetim	3-12-21-30
Yan Ödeme, Ek gelir	4-13-22-29
Ödül	5-14-23-32
Çalışma şartları ve kurallar	6-15-24-31
Çalışma arkadaşları	7-16-25-34
İşin kendisi	8-17-27-35
Kurum içi iletişim	9-18-26-36

Kaynak: Spector,1999; <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssscore.html>, Erişim 02.12.2011.

Paul Spector’un iş doyumu ölçeğini geliştirdiğinden beri (1985) aracın geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmüştür. Bu ölçümlerde aracın yaygın ve popüler kullanımı güvenilirlik ve geçerliliğinin devamlılığını sağlamıştır.

Araç için güvenilirlik ve geçerliliği belirlemede kullanılan başlangıç verisi 19 örnekte 3148 yanıtlayandan oluşmaktadır(Spector, 1985). Örnekler insanlara hizmet veren tüm seviyelerde çalışanlardan oluşmaktadır. Örneklerden üçü güvenilirliğin ölçüsünü tekrar test etmede kullanılmıştır. İkinci araştırma birinciden 12 ay ve 18. aylarda uygulanmıştır. Yapılan çalışmalarda kullanılan ölçeğin alt gruplar arasındaki korelasyonu iş doyumu ölçeğinin geçerliliğini belirlemek için yeteri kadar yüksek olduğu bulunmuştur

(Spector, 1985). Aracın farklı insan hizmetlerinde kullanılması organizasyonların çoklu türlerine karşı araştırma aracının kabul edilebilirliğini göstermiştir. İş doyumu ölçeğinin güvenilirliği birkaç ölçü kullanılarak test edilmiştir. İlk olarak Spector alfa faktörünü kullanmıştır. Dokuz kategoriden her biri için faktörler meslektaşlar için 0.60'tan tüm memnuniyet için 0.91 olarak bulunmuştur. Norusis (2005) çalışmasında aracın alfa değerini 0.80 olarak ölçmüştür(Miles, 2010).

Ölçeğin, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları 2002 yılında Nalan Aslan tarafından Türkiye'de yapılmıştır. Aslan, ölçeğin güvenilirlik katsayısını (Cronbach alfa) 0.85 olarak bulmuştur. Yelboğa'nın yapmış olduğu çalışmasında ölçeğin güvenilirlik katsayısını 0,78 olarak bulmuştur. (Yelboğa, 2009). Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.82 olarak bulundu.

Ölçek Güvenirlilik Çalışması İle İlgili Bulgular

Alfa katsayısı ölçekte yer alan k sorunun varyansları toplamının varyansa oranlaması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Cronbach alfa katsayısı, bireysel puanların k soru içeren bir ölçekte sorulara verilen cevapların toplanması ile bulunduğu durumlarda soruların birbirleri ile benzerliğini, yakınlığını ortaya koyan bir katsayıdır. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını sorgulamaya yarar.

Alfa katsayısının değerlendirilmesi aşağıdaki ölçüte göre yapılır:

$0.0 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise oldukça güvenilirdir,

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir(Al, 2007).

Ölçeğin Güvenirlilik Sonuçları

Her kademedeki çalışan hemşirelerin iş doyumlarını ölçmek için kullandığımız “İş Doyumu Ölçeği” ne ait 36 soruluk anketin güvenilirlik değerlendirmesi yapıldı. Literatüre göre (Al, 2007) $0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Ölçeğimizin Alfa

değeri 0.826 çıktığından ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu saptandı. Soruların tek tek alfa değerlerine bakıldığında güvenilirliği azaltıcı etkisi olan hiçbir değere rastlanmadı.

İş doyumu ölçeğini oluşturan maddelerin güvenilirlik düzeyine etkileri tabloda sunulmuştur.

Tablo 2. İş Doyumu Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirlilik Düzeyleri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
Soru.1	112,27	307,94	0,28	0,80
Soru.2	111,57	295,37	0,49	0,79
Soru.3	110,84	310,55	0,26	0,80
Soru.4	112,36	300,53	0,46	0,79
Soru.5	111,26	301,35	0,37	0,80
Soru.6	112,26	304,11	0,37	0,80
Soru.7	110,07	316,00	0,20	0,80
Soru.8	110,50	305,37	0,34	0,80
Soru.9	111,60	298,87	0,49	0,79
Soru.10	112,76	312,18	0,21	0,80
Soru.11	112,31	291,73	0,63	0,79
Soru.12	110,72	307,74	0,27	0,80
Soru.13	112,05	309,02	0,27	0,80
Soru.14	112,22	300,25	0,46	0,79
Soru.15	110,97	336,80	-0,29	0,82
Soru.16	111,52	311,72	0,21	0,82
Soru.17	110,40	318,55	0,093	0,81
Soru.18	111,33	308,55	0,27	0,80
Soru.19	112,18	296,73	0,48	0,79

Soru.20	112,33	311,93	0,22	0,80
Soru.21	111,20	300,73	0,39	0,80
Soru.22	111,98	298,68	0,40	0,79
Soru.23	112,59	305,88	0,38	0,80
Soru.24	112,32	313,14	0,19	0,80
Soru.25	109,93	322,62	0,022	0,81
Soru.26	111,45	299,70	0,43	0,79
Soru.27	110,75	308,71	0,25	0,80
Soru.28	112,59	304,16	0,40	0,80
Soru.29	111,86	308,43	0,24	0,80
Soru.30	110,55	311,02	0,24	0,80
Soru.31	112,96	312,08	0,29	0,80
Soru.32	112,24	306,81	0,29	0,80
Soru.33	110,02	336,69	-0,30	0,82
Soru.34	111,17	314,20	0,18	0,80
Soru.35	111,47	308,97	0,28	0,80
Soru.36	111,76	301,20	0,41	0,79

6.4.2.Kariyer Plato Ölçeği

Milliman(1992) tarafından geliştirilen Kariyer Plato Ölçeği (Career Plateau Survey) çalışmamızda kullanılmıştır. Ölçek toplam 12 sorudan oluşmaktadır. Her maddenin yanıtları dereceli olmak üzere altı seçeneğlidir.

Maddeler ilişkin puanlamalar;

Kesinlikle katılmıyorum	1 puan
Katılmıyorum	2 puan
Kısmen katılmıyorum	3 puan
Kısmen katılıyorum	4 puan
Katılıyorum	5 puan
Kesinlikle katılıyorum	6 puan olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin puan ortalamaları; 6 ile 18 puan aralığı kariyer platoda olmanın memnuniyetsizliğini, 18 ile 24 puan aralığı kariyer plato ile çelişkiyi, 24 ile 36 puan aralığı ise kariyer platoda olmanın memnuniyetini göstermektedir.

1,2,4,5 ve 6 ıncı maddeler “1,2,3...6” olarak işaretlenmişse; puanlamada bu maddelerin değerleri tersine döner.

Bu maddelere ilişkin puanlama;

Kesinlikle katılmıyorum	6 puan
Katılmıyorum	5 puan
Kısmen katılmıyorum	4 puan
Kısmen katılıyorum	3 puan
Katılıyorum	2 puan
Kesinlikle katılıyorum	1 puan olarak belirlenmiştir (Miles, 2010).

Ölçek çalışmamızda Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek farklı uzman kişilerle birlikte İngilizceden Türkçeye Türkçeden İngilizceye çevrilerek dil geçerliliği sağlanmış, uzman görüşü (Ek 5) alınarak içerik geçerliliği sağlanmıştır. Ölçek 11- 15 Ekim 2011 tarihleri arasında farklı bir eğitim ve araştırma hastanesinde 55 yönetici olan ve olmayan hemşirelere uygulanarak pilot çalışma yapılmıştır. Bu sayede ölçeğin güvenirliliği sağlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.59 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Güvenirlilik Sonuçları

Yönetici olan ve olmayan hemşirelerin kariyer platolarını ölçmek için kullandığımız “Kariyer Plato Ölçeği” ne ait 12 soruluk anketin güvenirlilik değerlendirmesi yapıldı. Literatüre göre(Al, 2007) $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek düşük güvenirliliktedir. Ölçeğimizin Alfa değeri 0.599 çıktığından ölçeğin düşük güvenirlikte olduğu saptandı. Soruların tek tek alfa değerlerine bakıldığında güvenirliliği azaltıcı etkisi olan hiçbir değere rastlanmadı.

Ölçeği oluşturan maddelerin güvenirlilik düzeylerine etkileri tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Kariyer Plato Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirlilik Düzeyleri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
Soru.1	42,68	47,32	0,33	0,56
Soru.2	42,31	45,63	0,49	0,53
Soru.3	43,12	49,22	0,19	0,58
Soru.4	42,71	47,50	0,34	0,56
Soru.5	42,91	48,06	0,21	0,58
Soru.6	44,51	51,62	0,06	0,61
Soru.7	43,23	46,26	0,31	0,56
Soru.8	43,78	45,89	0,26	0,56
Soru.9	44,36	49,40	0,14	0,60
Soru.10	42,93	47,58	0,23	0,58
Soru.11	43,66	46,59	0,28	0,57
Soru.12	43,55	46,96	0,24	0,57

6.5. Araştırmanın Değişkenleri

Çalışmada hemşirelerin kariyer plato düzeyi bağımlı değişkeni oluştururken, iş doyum düzeyi, hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum vb.) ve hemşirelerin çalışma yıllarına ilişkin bazı özellikleri (meslekte geçen süre, mesleği isteyerek seçme vb.) bağımsız değişkeni oluşturmaktadır.

6.6.Verilerin Değerlendirilmesi

Her bir anketten elde edilen verilerin puanlanması, her ölçeğin kendi puanlama sistemine göre yapıldı, tanıtım formu başlığı altında toplanan bağımsız değişkene ait veriler sınıflandırıldı. Puanlaması ve kodlaması yapılan veriler ise bilgisayar ortamında analiz edildi. Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analiz için NCSS PASS 2000 programı ve Microsoft Excel programları kullanıldı. Çalışmanın sürekli değişkenlerine ait veriler, ortalama, standart sapma, kesikli değişkenlerine ait veriler ise frekans, yüzde olarak sunuldu. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren parametrelerin; iki bağımsız grup olup süreklilik gösteren ve normal dağılıma uyan değişkenlerde bağımsız gruplarda t testi, ikiden fazla gruplu olanlarında gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü ANOVA testi kullanıldı. Tek yönlü varyans analizi çoklu grup karşılaştırmaları Tukey HSD yöntemi kullanılarak yapıldı. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında Ki-Kare testi kullanıldı. İki değişken arasındaki ilişkilerde Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Geçerlik-Güvenirlik analizi için Cronbach Alpha katsayısı kullanıldı. Kariyer plato bağımlı, aile yapısı, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışılan bölüm, kişilik yapısı, kurumdaki pozisyon, çalışılan bölümdeki süre ve iş doyumu bağımsız değişken alınarak çoklu lojistik regresyon analizi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık $p < 0,05$ ve iki yönlü olarak alındı.

6.7.Verilerin Toplanması ve Etik Konular

Araştırmanın yapılması için İstanbul il sağlık müdürlüğünden gerekli olan çalışma izni alındı. (Ek 6) Araştırmada insan olgusunun kullanımı bireysel hakların korunması gerektiğinden, araştırma kapsamına alınan hemşirelere araştırmanın amacı anlatılarak Bilgilendirilmiş Onam Koşulu yerine getirildi. Araştırmada elde edilen bulguların gizli tutulacağı belirtilerek Gizliliğin ve Gizliliğin Korunması ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen hemşirelerin alındığı için Özerkliğe Saygı ilkesini içeren etik ilkeler yerine getirildi (<http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr/Upload/hemsire%20brostur.pdf>, Erişim 02.05.2010). Araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen hemşirelerden sözel onam alınmıştır.

6.8.Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada basit rastlantısal örnekleme yönteminin kullanılması, çalışmanın aynı kuruma bağlı hastanelerden oluşması, örneklem grubunun sadece hemşirelerden oluşması ile sınırlı kaldı ve sadece araştırmanın yapıldığı gruba genellenebildi.

7.BULGULAR

Kamu hastanelerinde her kademedeki çalışan hemşirelerin, kariyer plato ve iş doyumları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma, 15 Ekim- 9 Kasım 2011 tarihleri arasında 345 hemşire ile yapıldı. Hemşirelerin 315'i (%91,3) bayan, 30'u (%8,7) erkeklerden oluştu.

Tablo 4. Hemşirelerin Demografik Özellikleri

	n	%
A1 Hastanesi	105	30,4
A2 Hastanesi	110	31,9
A3 Hastanesi	130	37,7
Cinsiyet		
Kadın	315	91,3
Erkek	30	8,7
Yaş		
18-24	44	12,8
25-34	203	58,8
35-44	63	18,3
45 ve üzeri	35	10,1
Medeni Durum		
Bekâr	144	41,7
Evli	201	58,3

Aile Yapısı		
Çekirdek	322	93,3
Ataerkil	23	6,7
Eğitim Durumu		
Lise	49	14,2
Önlisans	69	20,0
Lisans	171	49,6
Yüksek Lisans	56	16,2
Çalışılan Bölüm		
Yönetim	41	11,9
Dâhili	195	56,5
Cerrahi	109	31,6
Hastanede Çalışma Süresi		
0-5 yıl	203	58,8
6-10 yıl	60	17,4
11-15 yıl	20	5,8
16 ve üzeri	62	18,0
Çalışılan Bölümdeki Süre		
0-5 yıl	247	71,6
6-10 yıl	67	19,4

11-15 yıl	13	3,8
16 yıl ve üzeri	18	5,2
Kurumdaki Pozisyon		
Yönetici hemşire	13	3,8
Süpervizör	30	8,7
Servis sorumlu hemşiresi	69	20,0
Servis hemşiresi	233	67,5
Kişilik Yapınız Uygun Mu?		
Evet	289	83,8
Hayır	56	16,2
Mesleği İsteyerek Mi Seçtiniz?		
Evet	237	68,7
Hayır	108	31,3
Toplam	345	100,0

Hemşirelerin %30,4'ü A1 Hastanesinde, %31,9'u A2 Hastanesinde, %37,7'i A3 Hastanesinde çalışmaktadır. Hemşirelerin % 91,3 kadın, %8,7'i erkeklerden oluşmaktadır. Hemşirelerin %12,8'i 18-24 yaş, %58,8'i 25-34 yaş, %18,3'ü 35-44 yaş, %10,1'i 45 yaş ve üzerini oluşturmaktadır. Hemşirelerin %41,7'i bekâr, %58,3'ü evlilerden oluşmaktadır. Hemşirelerin %93,3'ü çekirdek aileden, %6,7'i ataerkil(geniş) aileden oluşmaktadır. Hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde %14,2'i lise mezunu, %20'i önlisans mezunu, %49,6'ı lisans mezunu, %16,2'i yüksek lisans mezunundan oluşmaktadır. Hemşirelerin %11,9'u yönetim birimlerinde, %56,5'i dâhili birimlerde, %31,6'ı cerrahi

birimlerde çalışmaktadır. Hemşirelerin %3,8'i yönetici hemşire, %8,7'i süpervizör (orta kademe yönetici hemşire), %20'i servis sorumlu hemşire (alt kademe yönetici hemşire), %67,5'i servis hemşiresinden oluşmaktadır.

Hemşirelerin mevcut birimlerdeki çalışma sürelerine bakıldığında %71,6'ı 0-5 yıl, %19,4'ü 6-10 yıl, %3,8'i 11-15 yıl, %5,2'i 16 yıl ve üzeri olduğu belirlendi. Hemşirelerin bugüne kadar olan çalışma sürelerine incelendiğinde; %58,8'i 0-5 yıl, %17,4'ü 6-10 yıl, %5,8'i 11-15 yıl, %18'i 16 yıl ve üzeri olarak belirlendi. Hemşirelerin yöneltilen "Kişilik yapınız yaptığınız işe uygun mu?" sorusuna %83,8'i evet cevabını, %16,2'i hayır yanıtını vermişlerdir. Hemşirelerin yöneltilen "Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?" sorusuna ise %68,7'inin evet yanıtını verdiği, %31,3'ünün hayır yanıtını vermişlerdir.

Tablo 5. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastanelerle Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Kadın	97	92,40	96	87,30	122	93,80	315	91,30	3,46	0,177
Erkek	8	7,60	14	12,70	8	6,20	30	8,70		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile cinsiyetlerinin karşılaştırılması Tablo 5'te verilmiştir. Çalışılan hastanelere göre cinsiyet dağılımları karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p>0,05).

Tablo 6. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastanelerle Medeni Durumlarının Karşılaştırılması

Medeni Durum	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bekâr	44	41,90	55	50,00	45	34,60	144	41,70	5,80	0,06
Evli	61	58,10	55	50,00	85	65,40	201	58,30		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile medeni durumlarının karşılaştırılması Tablo 6’da verilmiştir. Çalışılan hastanelere göre medeni durum dağılımları karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 7. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Yaş Gruplarının Karşılaştırılması

Yaş	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
18-24	9	8,60	19	17,30	16	12,30	44	12,80	14,39	0,026
25-34	54	51,40	68	61,80	81	62,30	203	58,80		
35-44	25	23,80	18	16,40	20	15,40	63	18,30		
45 ve üzeri	17	16,20	5	4,50	13	10,00	35	10,10		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile yaş gruplarının karşılaştırılması Tablo 7’de verilmiştir. Çalışılan hastanelerle yaş gruplarının karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p>0,05$).

Tablo 8. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%	14,67	0,023
Lise	17	16,20	17	15,50	15	11,50	49	14,20		
Önlisans	26	24,80	24	21,80	19	14,60	69	20,00		
Lisans	46	43,80	60	54,50	65	50,00	171	49,60		
Yüksek Lisans	16	15,20	9	8,20	31	23,80	56	16,20		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile eğitim durumlarının karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir. Çalışılan hastaneler ile eğitim durumlarının karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$).

Tablo 9. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Çalıştıkları Birimlerle Karşılaştırılması

Çalışılan Bölüm	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%	5,17	0,27
Yönetim	14	13,30	12	10,90	15	11,50	41	11,90		
Dâhili	64	61,00	66	60,00	65	50,00	195	56,50		
Cerrahi	27	25,70	32	29,10	50	38,50	109	31,60		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile çalıştıkları birimlerle karşılaştırılması Tablo 9’da verilmiştir. Çalışılan hastanelerle çalıştıkları birimler karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 10. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Çalıştıkları Sürelerin Karşılaştırılması

Hastanede Çalışma Süresi	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%	32,34	p<0,001
0-5 yıl	45	42,90	78	70,90	80	61,50	203	58,80		
6-10 yıl	16	15,20	19	17,30	25	19,20	60	17,40		
11-15 yıl	13	12,40	1	0,90	6	4,60	20	5,80		
16 ve üzeri	31	29,50	12	10,90	19	14,60	62	18,00		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile çalışma süresi karşılaştırılması Tablo 10’da verilmiştir. Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin çalıştıkları hastanelerle çalıştıkları sürelerin karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$).

Tablo 11. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Kurumdaki Pozisyonlarının Karşılaştırılması

Kurumdaki Pozisyonunuz	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	N	%	n	%	5,64	0,464
Yönetici hemşire	4	3,80	4	3,60	5	3,80	13	3,80		
Süpervizör	9	8,60	10	9,10	11	8,50	30	8,70		
Servis sorumlu hemşiresi	15	14,30	20	18,20	34	26,20	69	20,00		
Servis hemşiresi	77	73,30	76	69,10	80	61,50	233	67,50		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile kurumdaki pozisyonlarının karşılaştırılması Tablo 11’de verilmiştir. Çalışılan hastanelerle kurumdaki pozisyonla istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p<0,05$).

Tablo 12. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Kişilik Yapılarının Karşılaştırılması

Kişilik yapınız yaptığınız işe uygun mu?	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%	5,83	0,06
	Evet	88	83,80	99	90,00	102	78,50	289		
Hayır	17	16,20	11	10,00	28	21,50	56	16,20		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile kişilik yapılarının karşılaştırılması Tablo 12’te verilmiştir. Çalışılan hastaneler ile kişilik yapıları karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 13. Hemşirelerin Çalıştıkları Hastaneler İle Mesleklerini İsteyerek Mi Seçtiniz Sorusunun Karşılaştırılması

Mesleği isteyerek mi seçtiniz?	Hastane						Toplam		X ²	p
	A1 Hastanesi		A2 Hastanesi		A3 Hastanesi					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Evet	72	68,60	80	72,70	85	65,40	237	68,70	1,49	0,474
Hayır	33	31,40	30	27,30	45	34,60	108	31,30		

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile mesleklerini isteyerek seçmelerinin karşılaştırılması Tablo 13’de verilmiştir. Çalışılan hastaneler ile mesleklerini isteyerek mi seçilmiş sorusunun karşılaştırılması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$).

Hemşirelere Ait Kariyer Platoya İlişkin Bulgular

Tablo 14. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Hastanelere Göre Dağılımı

Hastaneler	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
						F	p
A1 Hastanesi	105	46,24	8,48	17	65	3,07	0,047
A2 Hastanesi	110	48,63*	7,03	33	72		
A3 Hastanesi	130	46,90	6,59	25	65		

*: $p < 0,05$

Çalışılan hastanelere göre plato puanları Tablo 15’de verilmiştir. Hastanelere göre plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($p=0,04$). A2 hastanesi ortalama plato puanları, A1 ve A3 hastaneleri ortalama plato puanlarından anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 15. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	n	Ort.	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
						F	p
18-24 yaş	44	48,00	7,87	25	72	0,191	0,902
25-34 yaş	203	47,10	7,62	17	67		
35-44 yaş	63	47,34	7,37	25	65		
45 ve üzeri	35	47,00	5,47	36	54		

Yaş gruplarına göre hemşirelerin plato ölçeği ortalama puanları Tablo 15’de verilmiştir. Yaş gruplarına göre yapılan analiz sonucunda ortalama plato puanları dağılımları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Alınan Sonuçların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
				t	sd	p
Kadın	315	47,63	7,36	3,156	343	0,002
Erkek	30	43,23	6,58			

Sd: Serbestlik derecesi

Cinsiyete göre hemşirelerin plato ortalama puanları Tablo 16’de verilmiştir. Cinsiyete göre yapılan analiz sonucunda; hemşirelerin plato puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur($p<0,05$).

Tablo 17. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni durum	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
				t	sd	p
Bekâr	144	47,45	6,47	0,417	343	0,67
Evli	201	47,11	8,00			

sd: Serbestlik derecesi

Hemşirelerin medeni durumlarına göre aldıkları plato puanları Tablo 17’de verilmiştir. Medeni durumlarına göre yapılan analiz sonucunda ortalama plato puanları dağılımları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Aile Yapısına Göre Dağılımı

Aile yapısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
				t	sd	p
Çekirdek	322	47,08	7,47	-1,612	343	0,108
Ataerkil (Geniş)	23	49,65	5,81			

sd: Serbestlik derecesi

Aile yapısına göre hemşirelerin plato ortalama puanları Tablo 18’de verilmiştir. Aile yapısına göre yapılan analiz sonucunda; hemşirelerin plato puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır($p>0,05$)

Tablo 19. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
						F	p
Lise	49	44,55	10,72	25	72	4,766	0,003
Önlisans	69	48,82*	6,44	33	63		
Lisans	171	46,78	6,93	17	67		
Yüksek Lisans	56	49,10*	5,28	40	60		

*: $p<0,05$

Eğitim durumlarına göre plato puanları Tablo 19’da verilmiştir. Eğitim durumlarına göre plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p=0,03$). Önlisans ve yüksek lisans gruplarının ortalama plato puanları, lise ve lisans gruplarının ortalama plato puanlarından anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur($p<0,05$).

Tablo 20. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışılan Birimlere Göre Dağılımı

Çalışılan Bölüm	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
						F	p
Yönetim	41	49,04	4,77	40	58	2,509	0,08
Dâhili	195	46,53	8,04	17	72		
Cerrahi	109	47,86	6,85	17	65		

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre plato puanları Tablo 20’de verilmiştir. Çalışılan birime göre plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,08$). Yönetim biriminde çalışan hemşirelerin ortalama plato puanları, dâhili ve cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin ortalama plato puanlarından istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p>0,05$).

Tablo 21. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Hastanede Çalışma Süresi	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
						F	p
0-5 yıl	203	46,50	7,71	17	72	2,646	0,04
6-10 yıl	60	49,43*	6,53	25	67		
11-15 yıl	20	48,45*	9,28	25	63		
16 ve üzeri	62	47,22	6,05	36	65		

*: $p<0,05$

Hemşirelerin çalıştıkları hastanelerdeki toplam çalışma yıllarına göre plato puanları Tablo 21’de verilmiştir. Çalışma yıllarına göre ortalama plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,04$). 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalama plato puanları, 0-5 yıl ve 16 yıl üzeri çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalama plato puanlarında anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur. ($p<0,05$).

Tablo 22. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalıştığınız Birimdeki Süreye Göre Dağılımı

Birimdeki Süre	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
						F	p
0-5 yıl	247	46,95	7,44	17	72	1,422	0,24
6-10 yıl	67	48,61	7,21	25	67		
11-15 yıl	31	46,67	7,34	36	65		

Hemşirelerin çalıştıkları birimlerdeki sürelerine göre plato puanları Tablo 22’de verilmiştir. Çalıştıkları birimlerdeki sürelerine göre plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,24$).

Tablo 23. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Kurumdaki Pozisyonuna Göre Dağılımı

Kurumdaki Pozisyon	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
						F	p
Yönetici hemşire	13	47,92	1,75	44	50	1,262	0,28
Süpervizör	30	49,66	5,65	40	58		
Servis sorumlu hemşiresi	69	47,21	5,91	36	65		
Servis hemşiresi	233	46,91	8,11	17	72		

Hemşirelerin kurumdaki pozisyonlarına göre plato puanları Tablo 23'te verilmiştir. Kurumdaki pozisyonlarına göre plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p=0,28).

Tablo 24. Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Alınan Sonuçların Kişilik Yapısına Göre Dağılımları

Kişilik yapınız yaptığınız işe uygun mu?	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
				t	sd	p
Evet	289	47,71	5,89	2,633	343	0,009
Hayır	56	44,89	12,39			

Sd: Serbestlik derecesi

Hemşirelerin kişilik yapılarına göre plato ortalama puanları Tablo 24’de verilmiştir. Kişilik yapısı yaptığı işe uygun olanlarda plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,009$).

Tablo 25.Hemşirelerin Plato Ölçeğinden Alınan Sonuçların Meslek Seçimine Göre Dağılımları

Mesleği isteyerek mi seçtiniz?	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
				t	sd	p
Evet	237	47,80	5,60	2,042	343	0,04
Hayır	108	46,05	10,22			

Sd: Serbestlik derecesi

Hemşirelerin meslek seçimine göre plato puanları Tablo 25’te verilmiştir. Mesleğini isteyerek seçenlerin, seçmeyenlere göre ortalama kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p=0,04$).

Hemşirelere Ait İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Tablo 26. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Hastanelere Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyut	Hastaneler	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Ücret	A1 Hastanesi	105	8,93	3,93	4	20	2,56	0,78
	A2 Hastanesi	110	8,86	3,73	4	22		
	A3 Hastanesi	130	9,91	4,31	4	21		
Terfi	A1 Hastanesi	105	13,1	2,93	7	19	12,42	p<0,001
	A2 Hastanesi	110	11,69*	2,82	4	18		
	A3 Hastanesi	130	13,57	3,16	7	21		
Yönetim	A1 Hastanesi	105	16,21	3,92	5	24	4,58	0,01
	A2 Hastanesi	110	16,35	4,04	5	24		
	A3 Hastanesi	130	14,9*	4,36	4	23		
Yan ödeme	A1 Hastanesi	105	10,22*	3,44	4	18	4,56	0,01
	A2 Hastanesi	110	10,49*	3,92	4	22		
	A3 Hastanesi	130	11,59	3,81	4	24		
Ödül	A1 Hastanesi	105	10,42	3,86	4	19	1,99	0,13
	A2 Hastanesi	110	9,68	3,52	4	20		
	A3 Hastanesi	130	10,58	3,57	4	19		
Çalışma şartı	A1 Hastanesi	105	10,47	2,5	5	18	0,67	0,51
	A2 Hastanesi	110	10,41	2,36	5	17		
	A3 Hastanesi	130	10,77	2,84	6	19		
Çalışma arkadaşları	A1 Hastanesi	105	16,41	2,36	11	21	0,02	0,99
	A2 Hastanesi	110	16,35	2,85	9	23		
	A3 Hastanesi	130	16,41	2,88	10	24		
İşin kendisi	A1 Hastanesi	105	15,09*	3,48	4	21	8,78	p<0,001
	A2 Hastanesi	110	17,08	3,32	7	22		

	A3 Hastanesi	130	15,69*	3,91	5	24		
Kurum İçi İletişim	A1 Hastanesi	105	13,85	3,19	4	21	9,49	p<0,001
	A2 Hastanesi	110	11,74*	3,8	4	20		
	A3 Hastanesi	130	13,2	3,89	4	23		
	A3 Hastanesi	130	13,2	3,89	4	23		
Toplam iş doyumu	A1 Hastanesi	105	114,7	16,73	73	158	1,45	0,24
	A2 Hastanesi	110	112,66	16,8	60	147		
	A3 Hastanesi	130	116,62	19,84	61	180		
	A3 Hastanesi	130	116,62	19,84	61	180		

*Diğer gruplardan anlamlı ölçüde düşüktür. * p<0,05

Tablo 26’de çalıştıkları hastanelere göre hemşirelerin iş doyum düzeyleri ortalama puanları verilmiştir. Çalıştıkları hastanelere göre yapılan analiz sonucunda; ücret, ödül, çalışma şartı, çalışma arkadaşları alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken(p>0,05), terfi, yönetim, yan ödeme, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık elde edilmiştir(p<0,001). Toplam iş doyum düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p=0,24).

Tablo 27. Hemşirelerin İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
					t	sd	p
Ücret	Kadın	315	9,04	4,01	-3,59	343	p<0,001
	Erkek	30	11,77	3,42			
Terfi	Kadın	315	12,87	3,06	0,79	343	0,42
	Erkek	30	12,4	3,4			
Yönetim	Kadın	315	15,74	4,23	-0,28	343	0,77
	Erkek	30	15,97	3,58			
Yan ödeme	Kadın	315	10,72	3,82	-1,64	343	0,1
	Erkek	30	11,9	3,12			
Ödül	Kadın	315	10,2	3,71	-0,82	343	0,41
	Erkek	30	10,77	3,02			
Çalışma şartı	Kadın	315	10,5	2,52	-1,56	343	0,11
	Erkek	30	11,27	3,24			
Çalışma arkadaşları	Kadın	315	16,36	2,74	-0,72	343	0,47
	Erkek	30	16,73	2,42			
İşin kendisi	Kadın	315	15,86	3,76	-1,43	343	0,15
	Erkek	30	16,87	2,6			
Kurum içi iletişim	Kadın	315	12,93	3,69	0,05	343	0,96
	Erkek	30	12,9	4,44			
Toplam iş doyumu	Kadın	315	114,22	17,83	-1,85	343	0,65
	Erkek	30	120,57	19,22			

Tablo 27’de cinsiyete göre hemşirelerin iş doyum düzeyleri ortalama puanları verilmiştir. Cinsiyete göre yapılan analiz sonucunda terfi, yönetim, yan ödeme, ödül, çalışma şartı, çalışma arkadaşları, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmazken($p>0,05$), ücret alt boyut düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Toplam iş doyum düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,65$).

Tablo 28. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Yaş	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Ücret	18-24	44	9,73	3,9	4	22	2,28	0,08
	25-34	203	9,28	4,25	4	21		
	35-44	63	9,83	3,82	4	16		
	45 ve üzeri	35	7,74	2,87	4	14		
Terfi	18-24	44	12,84	2,96	4	19	0,46	0,71
	25-34	203	12,9	3,27	4	21		
	35-44	63	12,44	3,1	8	19		
	45 ve üzeri	35	13,11	1,95	8	16		
Yönetim	18-24	44	14,93*	4,75	4	22	3,36	0,02
	25-34	203	16,09	4,2	5	24		
	35-44	63	16,24	4,07	5	23		
	45 ve üzeri	35	14,03*	2,75	8	19		
Yan ödeme	18-24	44	11,05	3,89	4	21	1,73	0,16
	25-34	203	10,87	3,83	4	24		
	35-44	63	11,24	4,1	5	22		
	45 ve üzeri	35	9,51	2,31	5	14		
Ödül	18-24	44	9,95	3,28	4	17	0,45	0,72
	25-34	203	10,2	3,7	4	19		
	35-44	63	10,7	4,39	5	20		
	45 ve üzeri	35	10,09	2,15	7	14		
Çalışma şartı	18-24	44	11,48	3,03	7	17	4,72	0,003
	25-34	203	10,25*	2,58	5	19		
	35-44	63	10,38*	2,54	5	17		
	45 ve üzeri	35	11,54	1,52	9	15		
Çalışma arkadaşları	18-24	44	15,18*	3,46	9	22	3,68	0,01
	25-34	203	16,5	2,6	11	24		
	35-44	63	16,57	2,56	11	21		
	45 ve üzeri	35	16,94	2,26	14	21		
İşin kendisi	18-24	44	16	4,19	7	24	0,43	0,73
	25-34	203	16,05	3,61	4	24		
	35-44	63	15,97	3,84	8	21		
	45 ve üzeri	35	15,29	3,22	10	21		
Kurum İçi İletişim	18-24	44	12,3*	3,97	4	19	4,33	0,01
	25-34	203	12,54*	3,85	4	23		
	35-44	63	13,79	3,81	7	21		
	45 ve üzeri	35	14,46	1,58	12	17		
Toplam iş doyumu	18-24	44	113,45	24,24	60	154	0,6	0,62
	25-34	203	114,67	17,63	70	180		
	35-44	63	117,16	18,75	83	158		
	45 ve üzeri	35	112,71	5,77	102	123		

*Diğer gruplardan anlamlı ölçüde düşüktür. * p<0,05

Tablo 28’de yaş gruplarına göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Yaş gruplarına göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde; ücret, terfi, yan ödeme, ödül, işin kendisi alt boyut ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken($p>0,05$), yönetim, çalışma şartı, çalışma arkadaşları, kurum içi iletişim alt boyut ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Yönetim alt boyutunda 18-24 yaş ve 45 yaş ve üzeri, çalışma şartı alt boyutunda 25-34 yaş ve 35-44 yaş grubu, çalışma arkadaşları alt boyutunda 18-24 yaş grubu, kurum içi iletişim alt boyunda 18-24 yaş ve 25-34 yaş grubunda olanların ortalama iş doyum puanları diğer gruplara göre anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Toplam iş doyum düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 29. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Medeni durum	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
					t	sd	p
Ücret	Bekâr	144	8,89	3,46	-1,52	343	0,13
	Evli	201	9,56	4,39			
Terfi	Bekâr	144	12,78	3,03	-0,26	343	0,79
	Evli	201	12,87	3,13			
Yönetim	Bekâr	144	16,19	3,52	1,6	343	0,1
	Evli	201	15,46	4,57			
Yan ödeme	Bekâr	144	10,76	3,55	-0,27	343	0,78
	Evli	201	10,87	3,94			
Ödül	Bekâr	144	10,08	3,38	-0,7	343	0,48
	Evli	201	10,36	3,84			
Çalışma şartı	Bekâr	144	10,71	2,7	0,88	343	0,37
	Evli	201	10,46	2,51			
Çalışma arkadaşları	Bekâr	144	16,15	2,66	-1,42	343	0,15
	Evli	201	16,57	2,75			
İşin kendisi	Bekâr	144	15,66	3,6	-1,24	343	0,21
	Evli	201	16,16	3,74			
Kurum İçi İletişim	Bekâr	144	12,85	3,42	-0,31	343	0,75
	Evli	201	12,99	3,98			
Toplam iş doyumu	Bekâr	144	114,06	15,83	-0,62	343	0,53
	Evli	201	115,28	19,45			

Tablo 29’da hemşirelerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Medeni durumlarına göre yapılan analiz sonucunda ortalama iş doyumu alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Toplam iş doyumu puanı $p=0,53$ olarak bulunmuştur.

Tablo 30. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Aile Yapılarına Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Aile yapısı	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
					t	sd	P
Ücret	Çekirdek	322	9,39	4,1	1,9	343	0,06
	Ataerkil (Geniş)	23	7,74	2,54			
Terfi	Çekirdek	322	12,84	3,12	0,21	343	0,83
	Ataerkil (Geniş)	23	12,7	2,67			
Yönetim	Çekirdek	322	15,83	4,17	1,11	343	0,26
	Ataerkil (Geniş)	23	14,83	4,18			
Yan ödeme	Çekirdek	322	10,86	3,83	0,73	343	0,46
	Ataerkil (Geniş)	23	10,26	2,9			
Ödül	Çekirdek	322	10,27	3,71	0,45	343	0,65
	Ataerkil (Geniş)	23	9,91	2,75			
Çalışma şartı	Çekirdek	322	10,48	2,59	-2,35	343	0,01
	Ataerkil (Geniş)	23	11,78	2,37			
Çalışma arkadaşları	Çekirdek	322	16,41	2,8	0,39	343	0,69
	Ataerkil (Geniş)	23	16,17	1,11			
İşin kendisi	Çekirdek	322	16,01	3,66	1,1	343	0,27
	Ataerkil (Geniş)	23	15,13	3,97			
Kurum içi iletişim	Çekirdek	322	12,92	3,82	-0,2	343	0,83
	Ataerkil (Geniş)	23	13,09	2,63			
Toplam iş doyumu	Çekirdek	322	115	18,28	0,87	343	0,38
	Ataerkil (Geniş)	23	111,61	13,6			

Tablo 30’da hemşirelerin aile yapılarına göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Aile yapılarına göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, terfi, yönetim, yan ödeme, ödül, çalışma şartı, ücret, çalışma arkadaşları işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Çalışma şartı alt boyut düzeyi ortalama iş doyum puanı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,38$).

Tablo 31. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Eğitim Durumu	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Ücret	Lise	49	10,73	4,55	4	19	4,37	0,005
	Önlisans	69	8,33*	3,5	4	20		
	Lisans	171	9,01	3,82	4	22		
	Yüksek Lisans	56	10	4,44	4	21		
Terfi	Lise	49	12,8	3,19	8	19	12,26	p<0,001
	Önlisans	69	12,32*	2,59	4	19		
	Lisans	171	12,34*	2,83	4	19		
	Yüksek Lisans	56	14,98	3,42	8	21		
Yönetim	Lise	49	15,33	4,32	5	24	1,87	0,14
	Önlisans	69	16,77	3,44	10	24		
	Lisans	171	15,66	3,91	6	24		
	Yüksek Lisans	56	15,23	5,39	4	23		
Yan ödeme	Lise	49	10,82	3,94	4	21	1,63	0,18
	Önlisans	69	10,13	3,63	4	17		
	Lisans	171	10,84	3,63	4	22		
	Yüksek Lisans	56	11,63	4,16	6	24		
Ödül	Lise	49	11,9	4,04	4	19	5,38	0,001
	Önlisans	69	9,62*	2,98	4	20		
	Lisans	171	9,84*	3,65	4	20		
	Yüksek Lisans	56	10,82	3,65	5	17		
Çalışma şartı	Lise	49	11,67	2,87	7	17	6,84	p<0,001
	Önlisans	69	10,36*	2,7	6	18		
	Lisans	171	10,09*	2,47	5	17		
	Yüksek Lisans	56	11,29	2,16	8	19		
Çalışma arkadaşları	Lise	49	16,16	3,09	9	22	1,11	0,35
	Önlisans	69	16,3	2,68	9	23		
	Lisans	171	16,64	2,56	11	21		
	Yüksek Lisans	56	15,95	2,88	10	24		
İşin kendisi	Lise	49	15,76	3,99	9	24	1,15	0,33
	Önlisans	69	16,67	3,29	7	22		
	Lisans	171	15,84	3,63	4	22		
	Yüksek Lisans	56	15,59	3,99	5	24		
Kurum İçi İletişim	Lise	49	13,37	4,33	4	21	1,59	0,19
	Önlisans	69	12,48	3,14	5	20		
	Lisans	171	12,73	3,52	4	21		

	Yüksek Lisans	56	13,73	4,48	4	23		
Toplam iş doyumu	Lise	49	118,53	21,26	60	155	2,69	p≤0,05
	Önlisans	69	112,99*	14,61	70	143		
	Lisans	171	112,96*	16,17	70	158		
	Yüksek Lisans	56	119,21	22,7	61	180		

*Diğer gruplardan anlamlı ölçüde düşüktür. * p≤0,05

Tablo 31’de hemşirelerin eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Eğitim durumlarına göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, yönetim, yan ödeme, çalışma arkadaşları, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p>0,05). Ücret, terfi, ödül, çalışma şartı alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(p<0,05). Ücret alt boyutunda önlisans grubu, terfi alt boyutunda önlisans, lisans gruplarında, ödül alt boyutunda önlisans ve lisans gruplarında, çalışma şartı alt boyutunda önlisans ve lisans gruplarının ortalama puanları diğer grupların ortalama puanlarından anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(p≤0,05). Toplam iş doyum ortalama puanları önlisans ve lisans eğitilmiş olanların lise ve yüksek lisans eğitilmiş olanlardan anlamlı ölçüde düşüktür.

Tablo 32. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışma Birimlerine Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Çalışılan Birim	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Ücret	Yönetim	41	8,83	3,22	4	20	0,45	0,64
	Dâhili	195	9,24	4,05	4	22		
	Cerrahi	109	9,51	4,3	4	21		
Terfi	Yönetim	41	14,61	2,9	8	19	8,12	p<0,001
	Dâhili	195	12,63*	3,1	4	19		
	Cerrahi	109	12,52*	2,92	5	21		
Yönetim	Yönetim	41	15,39	3,79	8	22	0,39	0,68
	Dâhili	195	15,7	4,56	4	24		
	Cerrahi	109	16,02	3,56	6	23		
Yan ödeme	Yönetim	41	11,15	3,4	6	24	0,59	0,56
	Dâhili	195	10,93	3,81	4	22		
	Cerrahi	109	10,51	3,86	4	24		
Ödül	Yönetim	41	11,59	1,76	7	15	4,15	0,02
	Dâhili	195	10,28	3,92	4	19		
	Cerrahi	109	9,68*	3,58	4	20		
Çalışma şartı	Yönetim	41	11,56	1,53	9	15	3,63	0,03
	Dâhili	195	10,48*	2,76	5	18		
	Cerrahi	109	10,33*	2,54	6	19		
Çalışma arkadaşları	Yönetim	41	16,17	1,97	13	20	0,43	0,65
	Dâhili	195	16,51	2,72	9	23		
	Cerrahi	109	16,27	2,95	9	24		
İşin kendisi	Yönetim	41	14,85*	3,58	5	24	3,73	0,03
	Dâhili	195	15,82	3,57	4	22		
	Cerrahi	109	16,61	3,82	4	24		
Kurum içi iletişim	Yönetim	41	13,85	3,66	4	21	1,47	0,23
	Dâhili	195	12,86	3,77	4	21		
	Cerrahi	109	12,71	3,73	4	23		
Toplam iş doyumu	Yönetim	41	118	13,18	82	161	0,75	0,47
	Dâhili	195	114,44	18,79	60	158		
	Cerrahi	109	114,16	18,17	73	180		

*Diğer gruplardan anlamlı ölçüde düşüktür. * p<0,05

Tablo 32’de hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Çalıştıkları birimlere göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, ücret, yönetim, yan ödeme, çalışma arkadaşları, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p>0,05). Terfi, ödül, çalışma şartı, işin kendisi alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(p<0,05). Terfi alt boyutunda dâhili ve cerrahi birimler, terfi alt boyutunda

cerrahi birimler, çalışma şartı alt boyutunda dâhili ve cerrahi birimler, işin kendisi alt boyutunda yönetim biriminde çalışan hemşirelerin ortalama puanları diğer birimlerde çalışan hemşirelerden anlamlı ölçüde düşük çıkmıştır. Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,47$).

Tablo 33. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Hastanede Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Hastanede Çalışma Süresi	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Ücret	0-5 yıl	203	9,47	4,18	4	22	1,36	0,25
	6-10 yıl	60	8,95	4,08	4	20		
	11-15 yıl	20	10,4	4,25	4	20		
	16 ve üzeri	62	8,61	3,35	4	16		
Terfi	0-5 yıl	203	12,98	3,07	4	21	0,67	0,57
	6-10 yıl	60	12,33	3,25	7	19		
	11-15 yıl	20	12,85	3,51	8	19		
	16 ve üzeri	62	12,82	2,86	8	19		
Yönetim	0-5 yıl	203	15,73	4,33	4	24	2,09	0,1
	6-10 yıl	60	16,82	3,79	8	23		
	11-15 yıl	20	14,9	4,6	5	22		
	16 ve üzeri	62	15,11	3,7	5	22		
Yan ödeme	0-5 yıl	203	11,2	3,76	4	22	1,81	0,14
	6-10 yıl	60	10,5	4,48	4	24		
	11-15 yıl	20	10,5	3,28	5	16		
	16 ve üzeri	62	10,02	3,1	5	16		
Ödül	0-5 yıl	203	10,05	3,62	4	19	0,87	0,46
	6-10 yıl	60	10,75	3,45	5	19		
	11-15 yıl	20	11	4,39	5	19		
	16 ve üzeri	62	10,15	3,72	5	20		
Çalışma şartı	0-5 yıl	203	10,69	2,88	5	19	3,88	0,01
	6-10 yıl	60	9,57*	1,83	5	17		
	11-15 yıl	20	10,9	2,71	5	17		
	16 ve üzeri	62	10,98	1,93	6	15		
Çalışma arkadaşları	0-5 yıl	203	16,52	2,92	9	24	0,42	0,74
	6-10 yıl	60	16,1	2,76	11	21		
	11-15 yıl	20	16,4	2,91	11	21		
	16 ve üzeri	62	16,26	1,79	13	20		
İşin kendisi	0-5 yıl	203	16,26	3,76	4	24	1,37	0,25
	6-10 yıl	60	15,65	3,51	5	24		
	11-15 yıl	20	15,95	4,12	5	21		
	16 ve üzeri	62	15,24	3,41	8	21		
Kurum İçi İletişim	0-5 yıl	203	12,51	3,83	4	23	2,33	0,07
	6-10 yıl	60	13,27	4,15	4	21		
	11-15 yıl	20	13,5	4,19	4	21		
	16 ve üzeri	62	13,81	2,68	9	21		
Toplam iş doyumu	0-5 yıl	203	115,4	19,12	60	180	0,38	0,77
	6-10 yıl	60	113,93	16,12	82	161		
	11-15 yıl	20	116,4	21,03	82	158		
	16 ve üzeri	62	113	14,96	83	155		

Tablo 33’de hemşirelerin hastanede çalışma suresine gore iş doyum düzeyleri verilmiştir. Hastanede alışma suresine gore iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, ücret, terfi, yonetim, yan ödeme, ödül, çalışma arkadaşları, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Çalışma şartı alt boyut düzeyi ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Çalışma şartı alt boyutunda 6-10 yıl çalışma suresine sahip hemşirelerin ortalama puanları diğer gruplara gore anlamlı ölçüde düşk bulunmuştur. Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,77$).

Tablo 34. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Birimlerdeki Sürelerine Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Çalışılan Birimdeki Süre	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Ücret	0-5 yıl	247	9,53	4,08	4	21	2,3	0,1
	6-10 yıl	67	8,34	3,65	4	18		
	11-15 yıl	31	9,29	4,28	4	22		
Terfi	0-5 yıl	247	13,04	3,23	4	21	5,95	p<0,001
	6-10 yıl	67	11,72*	2,59	7	19		
	11-15 yıl	31	13,55	2,31	9	19		
Yönetim	0-5 yıl	247	15,79	4,25	4	24	0,67	0,51
	6-10 yıl	67	15,36	4,08	5	23		
	11-15 yıl	31	16,39	3,72	10	22		
Yan ödeme	0-5 yıl	247	11,3	3,8	4	24	7,86	p<0,001
	6-10 yıl	67	9,33*	3,14	4	17		
	11-15 yıl	31	10,26	4,02	5	21		
Ödül	0-5 yıl	247	10,45	3,62	4	19	2,32	0,1
	6-10 yıl	67	9,39	3,68	5	20		
	11-15 yıl	31	10,52	3,72	5	20		
Çalışma şartı	0-5 yıl	247	10,55	2,71	5	19	0,09	0,91
	6-10 yıl	67	10,67	2,48	7	17		
	11-15 yıl	31	10,45	1,82	6	14		
Çalışma arkadaşları	0-5 yıl	247	16,5	2,89	9	24	0,67	0,51
	6-10 yıl	67	16,1	2,36	12	21		
	11-15 yıl	31	16,16	1,93	12	19		
İşin kendisi	0-5 yıl	247	16,16	3,8	4	24	1,45	0,24
	6-10 yıl	67	15,46	3,12	8	21		
	11-15 yıl	31	15,32	3,82	10	21		
Kurum içi iletişim	0-5 yıl	247	12,76*	3,96	4	23	2,96	p≤0,05
	6-10 yıl	67	12,84*	3,24	5	21		
	11-15 yıl	31	14,48	2,71	9	21		
Toplam iş doyumu	0-5 yıl	247	116,08	18,93	60	180	4,04	0,02
	6-10 yıl	67	109,21*	13,56	85	157		
	11-15 yıl	31	116,42	17,09	83	158		

*Diğer gruplardan anlamlı ölçüde düşüktür. * p<0,05

Tablo 34'te hemşirelerin çalıştıkları birimlerdeki süreye göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Hastanede çalışma süresine göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, ücret, yönetim, ödül, çalışma şartı, çalışma arkadaşları, işin kendisi alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p>0,05). Terfi, yan ödeme, kurum içi iletişim alt boyut düzeyi ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştur($p \leq 0,05$). Terfi ve yan ödeme alt boyutlarında 6-10 yıl, kurum içi iletişim alt boyutunda ise 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin ortalama puanları diğer çalışma yıllarına sahip hemşirelerin ortalama puanlarından anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Toplam iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p=0,02$). 6-10 yıl çalışma yılına sahip hemşirelerin toplam iş doyum puanları diğer hemşirelerin ortalama iş doyum puanlarından anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur.

Tablo 35. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Kurumdaki Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Kurumdaki Pozisyon	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Ücret	Yönetici hemşire	13	7,54	2,03	5	12	1,36	0,25
	Süpervizör	30	9,67	4,16	4	22		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	9,81	4,16	4	21		
	Servis hemşiresi	233	9,17	4,05	4	21		
Terfi	Yönetici hemşire	13	15,23	1,64	13	18	7,26	p<0,001
	Süpervizör	30	14,37	3,31	8	19		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	13,16	3,49	7	21		
	Servis hemşiresi	233	12,4*	2,86	4	19		
Yönetim	Yönetici hemşire	13	16,15	2,44	10	18	0,35	0,79
	Süpervizör	30	15,67	4,44	8	22		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	15,33	4,71	5	24		
	Servis hemşiresi	233	15,88	4,06	4	24		
Yan ödeme	Yönetici hemşire	13	12,08	2,14	9	16	1,11	0,35
	Süpervizör	30	11	4,2	6	24		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	11,28	4,33	4	24		
	Servis hemşiresi	233	10,6	3,61	4	22		
Ödül	Yönetici hemşire	13	11,92	1,04	9	14	2,86	0,04
	Süpervizör	30	11,63	2,13	7	16		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	10,28	3,89	5	20		
	Servis hemşiresi	233	9,97*	3,78	4	20		
Çalışma şartı	Yönetici hemşire	13	12,77	1,64	10	15	4,87	0,003
	Süpervizör	30	10,97*	1,1	9	13		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	10,91*	2,37	6	19		
	Servis hemşiresi	233	10,28*	2,76	5	18		

Çalışma arkadaşları	Yönetici hemşire	13	15,85	1,34	14	18	1,32	0,27
	Süpervizör	30	16,4	2,16	13	20		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	15,88	2,37	11	24		
	Servis hemşiresi	233	16,57	2,91	9	23		
İşin kendisi	Yönetici hemşire	13	15,69	2,29	13	21	4,34	0,01
	Süpervizör	30	14,6*	3,99	5	24		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	17,2	3,37	10	24		
	Servis hemşiresi	233	15,77	3,71	4	24		
Kurum İçi İletişim	Yönetici hemşire	13	14,46	2,03	12	18	2,65	p≤0,05
	Süpervizör	30	13,6	4,18	4	21		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	13,62	3,83	7	23		
	Servis hemşiresi	233	12,55*	3,7	4	21		
Toplam iş doyumu	Yönetici hemşire	13	121,69	5,02	114	132	2,08	0,1
	Süpervizör	30	117,9	16,19	82	161		
	Servis sorumlu hemşiresi	69	117,48	18,74	83	180		
	Servis hemşiresi	233	113,18	18,31	60	157		

*Diğer gruplardan anlamlı ölçüde düşüktür. * p<0,05

Tablo 35’de hemşirelerin kurumdaki pozisyonlarına göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Kurumdaki pozisyonlarına göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, ücret, yönetim, yan ödeme, çalışma arkadaşları alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p>0,05). Terfi, ödül, çalışma şartı, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(p≤0,05). Terfi, ödül, kurum içi iletişim alt boyutlarında servis hemşiresi, çalışma şartı alt boyutunda süpervizör ve servis hemşiresi, işin kendisi alt boyutunda süpervizör hemşirenin ortalama puanları diğer hemşirelerden anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,10).

Tablo 36. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Kişilik Yapılarına Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Kişilik yapınız yaptığınız işe uygun mu?	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
					t	sd	p
Ücret	Evet	289	9,28	3,88	-0,01	343	0,98
	Hayır	56	9,29	4,81			
Terfi	Evet	289	13,08	3,02	3,53	343	p<0,001
	Hayır	56	11,52	3,12			
Yönetim	Evet	289	16,41	3,84	7,01	343	p<0,001
	Hayır	56	12,41	4,23			
Yan ödeme	Evet	289	10,92	3,79	1,12	343	0,26
	Hayır	56	10,3	3,72			
Ödül	Evet	289	10,58	3,55	3,9	343	p<0,001
	Hayır	56	8,54	3,76			
Çalışma şartı	Evet	289	10,61	2,52	0,75	343	0,44
	Hayır	56	10,32	2,94			
Çalışma arkadaşları	Evet	289	16,42	2,69	0,47	343	0,63
	Hayır	56	16,23	2,88			
İşin kendisi	Evet	289	16,84	2,93	12,19	343	p<0,001
	Hayır	56	11,36	3,76			
Kurum içi iletişim	Evet	289	13,33	3,46	4,56	343	p<0,001
	Hayır	56	10,89	4,5			
Toplam iş doyum	Evet	289	117,47	15,94	6,71	343	p<0,001
	Hayır	56	100,86	21,54			

Tablo 36’da hemşirelerin kişilik yapılarına göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Kişilik yapılarına göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde; terfi, yönetim, ödül, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(p<0,001). Ücret, yan ödeme, çalışma şartı, çalışma arkadaşları alt boyut düzeyi ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p>0,05). Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,001).

Tablo 37. Hemşirelerin İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Mesleğin İstenerek Seçimine Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Mesleği isteyerek mi seçtiniz?	n	Ortalama	Std. Sapma	Anlamlılık		
					t	sd	p
Ücret	Evet	237	9,32	3,98	0,26	343	0,79
	Hayır	108	9,19	4,18			
Terfi	Evet	237	13,3	2,97	4,3	343	p<0,001
	Hayır	108	11,8	3,09			
Yönetim	Evet	237	15,95	3,6	1,26	343	0,2
	Hayır	108	15,34	5,2			
Yan ödeme	Evet	237	11,23	3,83	3,01	343	0,003
	Hayır	108	9,93	3,52			
Ödül	Evet	237	10,5	3,44	1,9	343	0,06
	Hayır	108	9,69	4,06			
Çalışma şartı	Evet	237	10,64	2,32	0,83	343	0,4
	Hayır	108	10,39	3,11			
Çalışma arkadaşları	Evet	237	16,42	2,61	0,26	343	0,78
	Hayır	108	16,33	2,94			
İşin kendisi	Evet	237	16,5	3,26	4,21	343	p<0,001
	Hayır	108	14,74	4,24			
Kurum İçi İletişim	Evet	237	13,5	3,51	4,26	343	p<0,001
	Hayır	108	11,69	3,97			
Toplam iş doyumu	Evet	237	117,36	16,26	4,03	343	p<0,001
	Hayır	108	109,1	20,3			

Tablo 37’de hemşirelerin meslek seçimlerine göre iş doyum düzeyleri verilmiştir. Meslek seçimlerine göre iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde; ücret, yönetim, ödül, çalışma şartı, çalışma arkadaşları alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Terfi, yan ödeme, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,001$). Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,001$).

Tablo 38. Hemşirelerin Plato Ve İş Doyum Ölçeğinden Aldıkları Puan Ortalamalarının Çalışma Birimlerine Göre Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	Çalışılan Birim	n	Ortalama	Std. Sapma	Minimum	Maksimum	İki yönlü anlamlılık	
							F	p
Plato	Yönetim	41	49,05	4,77	40	58	2,51	0,08
	Dâhili	195	46,54	8,05	17	72		
	Cerrahi	109	47,86	6,86	17	65		
Ücret	Yönetim	41	8,83	3,22	4	20	0,45	0,64
	Dâhili	195	9,24	4,05	4	22		
	Cerrahi	109	9,51	4,3	4	21		
Terfi	Yönetim	41	14,61	2,9	8	19	8,12	p<0,001
	Dâhili	195	12,63*	3,1	4	19		
	Cerrahi	109	12,52*	2,92	5	21		
Yönetim	Yönetim	41	15,39	3,79	8	22	0,39	0,68
	Dâhili	195	15,7	4,56	4	24		
	Cerrahi	109	16,02	3,56	6	23		
Yan ödeme	Yönetim	41	11,15	3,4	6	24	0,59	0,56
	Dâhili	195	10,93	3,81	4	22		
	Cerrahi	109	10,51	3,86	4	24		
Ödül	Yönetim	41	11,59	1,76	7	15	4,15	0,02
	Dâhili	195	10,28	3,92	4	19		
	Cerrahi	109	9,68*	3,58	4	20		
Çalışma şartı	Yönetim	41	11,56	1,53	9	15	3,63	0,03
	Dâhili	195	10,48*	2,76	5	18		
	Cerrahi	109	10,33*	2,54	6	19		
Çalışma arkadaşları	Yönetim	41	16,17	1,97	13	20	0,43	0,65
	Dâhili	195	16,51	2,72	9	23		
	Cerrahi	109	16,27	2,95	9	24		
İşin kendisi	Yönetim	41	14,85*	3,58	5	24	3,73	0,03
	Dâhili	195	15,82	3,57	4	22		
	Cerrahi	109	16,61	3,82	4	24		
Kurum İçi İletişim	Yönetim	41	13,85	3,66	4	21	1,47	0,23
	Dâhili	195	12,86	3,77	4	21		
	Cerrahi	109	12,71	3,73	4	23		
Toplam iş doyumu	Yönetim	41	118	13,18	82	161	0,75	0,47
	Dâhili	195	114,44	18,79	60	158		
	Cerrahi	109	114,16	18,17	73	180		

*Diğer gruplardan anlamlı ölçüde düşüktür. * p<0,05

Tablo 38’de hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre plato ve iş doyum düzeyleri verilmiştir. Çalıştıkları birimlere göre plato ve iş doyum düzeyleri değerlendirildiğinde, plato, ücret, yönetim, yan ödeme, çalışma arkadaşları alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır(p>0,05). Terfi, ödül, çalışma şartı, işin kendisi,

kurum içi iletişim alt boyut düzeyi ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Terfi ve çalışma şartı alt boyutlarında dâhili ve cerrahi, ödül alt boyutunda cerrahi, işin kendisi alt boyutunda yönetim biriminde çalışan hemşirelerin ortalama puanları diğer birimlerdeki hemşirelerin ortalama puanlarından anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Toplam iş doyum ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,47$).

Hemşirelerde Kariyer Platonun İş doyumuna Etkisi

Tablo 39. Hemşirelerde Kariyer Platonun İş Doyumu İle İlişkisi

Ölçek Alt Boyutları	Korelasyon katsayısı	Kariyer plato
Ücret	r	-0,259
	p	$p<0,001$
Terfi	r	-0,04
	p	0,459
Yönetim	r	-0,008
	p	0,879
Yan ödeme	r	-0,222
	p	$p<0,001$
Ödül	r	-0,248
	p	$p<0,001$
Çalışma şartı	r	-0,247
	p	$p<0,001$
Çalışma arkadaşları	r	-0,165
	P	0,002
İşin kendisi	r	0,203
	p	$p<0,001$
Kurum içi iletişim	r	-0,249
	p	$p<0,001$
Toplam iş doyum	r	-0,235
	p	$p<0,001$

Hemşirelerde kariyer platonun iş doyumuna ilişkisi incelendiğinde kariyer plato değeri ve ücret arasında ($r= -0,259$, $p<0,001$), yan ödemeler arasında ($r= -0,222$, $p<0,001$), ödül arasında ($r= -0,248$, $p<0,001$), çalışma şartı arasında($r= -0,247$, $p<0,001$), çalışma arkadaşları arasında ($r= -0,165$, $p=0,002$), kurum içi iletişim arasında($r= -0,249$, $p<0,001$) ve toplam iş doyum arasında ($r= -0,235$, $p<0,001$) negatif yönlü zayıf bir ilişki

istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Kariyer plato değeri arttıkça ücret, yan ödemeler, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, kurum içi iletişim ve toplam iş doyumu azalmaktadır. Bunun yanı sıra kariyer plato ve terfi arasında ($r = -0,040$, $p = 0,459$), yönetim arasında ($r = -0,008$, $p = 0,879$) negatif yönlü zayıf bir ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştı. Kariyer plato ve işin kendisi arasında ($r = 0,203$, $p < 0,001$) pozitif yönlü zayıf bir ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu.

Lojistik Regresyon analizi

Kariyer plato puanı (47 puanın altı ve üstü) bağımlı değişken alınarak aile yapısı, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, çalışılan bölüm, kişilik yapısı, kurumdaki pozisyon, çalışılan bölümdeki süre ve iş doyumu (115 puanın altı ve üstü) bağımsız değişken alınarak, bağımlı değişken alınan kariyer plato puanını açıklamak için lojistik model oluşturulmuştur.

Tablo 40. Plato Puanı Bağımlı Değişken Alınarak Oluşturulan Lojistik Regresyon Modeli

Bağımlı Değişkenler	n	B	p	Wald	df	Anlamlılık	OR	%95 Güven Aralığı	
								Alt	Üst
İş Doyumu(<115)	186						1		
İş Doyumu(>115)	159	-0,63	0,23	7,37	1	0,007	0,52	0,33	0,83
Cinsiyet									
Kadın	315						1		
Erkek	30	-0,94	0,43	4,84	1	0,028	0,38	0,16	0,9
Çalışılan Birim									
Yönetim	41						1		
Diğer*	304	-1,17	0,42	7,62	1	0,006	0,31	0,13	0,71
Mesleği İsteyerek mi Seçtiniz?									
Evet	237						1		
Hayır	108	-0,76	0,24	9,44	1	0,002	0,46	0,28	0,75
Constant		1,92	0,43	19,93	1	0	6,82		

β: Regresyon Katsayısı, Wald: Wald istatistiği, df: serbestlik derecesi, OR: Odds Ratio, G.A.: Güven Aralığı

*Dâhili, Cerrahi Birimler

Kariyer platoyu etkileyen faktörler incelendiğinde modele iş doyumu, cinsiyet, çalışılan bölüm, mesleğin isteyerek seçilip seçilmediği açıklayıcı değişken olarak modelde kalmıştır. Modelde yaş, eğitim durumlarının modelde kalmaması şaşırtıcıdır. Miles(2010)'ın yapmış olduğu çalışmasında yaş ve eğitim durumu kariyer plato değerini önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur.

Kariyer plato puanı 47'nin üzerindeki iş doyum puanının 115'in üzerinde olma olasılığı 0,52 kat (%95 GA: 0,33-0,83), cinsiyet erkeklerde 0,38 kat(%95 GA: 0,16-0,90), dâhili ve cerrahi birimlerde 0,31 kat(%95 GA: 0,13-0,71), mesleği isteyerek seçmeyenlerde ise 0,46 kat(%95 GA: 0,28-0,75) fazla bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda kariyer plato değeri yüksek olduğu durumda iş doyum değeri düşük olarak bulunmuştur. Miles(2010)'ın yapmış olduğu araştırmasında kariyer plato değeri arttıkça iş doyumunun da arttığını bulmuştur.

Erkeklerin kariyer plato değerlerinin kadınlara göre daha düşük bulunmuştur. Miles(2010)'ın yapmış olduğu araştırmasında da erkeklerin kariyer plato değerinin kadınlara oranla daha düşük olduğunu bulunmuştur.

8. TARTIŞMA

Bu araştırma İstanbul İl Sağlık Bakanlığına bağlı üç Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan yönetici olan ve olmayan hemşirelerin kariyer plato ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirdiğimiz çalışmamıza katılan 345 hemşirenin büyük çoğunluğunun (%67,5) servis hemşiresi olduğu ve 25-34 yaş grubunda (%58,8) olduğu belirlenmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda araştırmaya katılan hemşirelerin büyük bir kısmını servis hemşireleri oluşturmaktadır(Karadağ ve ark., 2002, Kurt, 2009, Miles,2010). Araştırmaya katılan hemşirelerin 25-34 yaş grubunda ve 0-5 yıl iş deneyimine sahip olması, yeni mezun hemşirelerin yüksek sayıda olmalarını aynı zamanda çalışma alanı olarak mesleğe doğrudan servis hemşiresi olarak başladıklarını açıklamaktadır(Tablo 4).

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına bakıldığında, %58,3 evli olduğu görülmektedir(Tablo 4). Yapılan diğer çalışmada araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunu bekâr hemşireler oluşturmaktadır(Aydın ve Kutlu, 2001, Kurt, 2009)

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına bakıldığında, %49,6'sı lisans mezunu olduğu, %71,6'sının meslekte çalışma yılı 0-5 yıl arası olduğu ve %58,8'inin kurumda hizmet süresinin 0-5 yıl arası şeklinde olduğu görülmektedir(Tablo 4). Kurt'un yapmış olduğu çalışmada da eğitim durumlarına bakıldığında, çoğunun lisans mezunu hemşireler oluştururken, kurumda ve meslekte çalışma süresinin 0-3 yıl arasında çoğunluk göstermesi araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir(Kurt, 2009). Bu sonuçlar Miles'in yapmış olduğu çalışmasıyla da paralellik göstermektedir (Miles, 2010).

Kariyer Platonun Sosyo-Demografik Özellikler ile Arasındaki İlişki

Cinsiyetlerine göre hemşirelerin kariyer plato ortalama puanı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Kariyer plato ortalama puanları kadınlarda erkeklere göre anlamlı ölçüde yüksektir(Tablo 16).

Yorulmaz (2007)'in yaptığı araştırmaya katılan tüm katılımcıların cinsiyetlerine göre plato puanlarına bakıldığında kadın ve erkeklerin plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Kadınların plato puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu saptanmıştır. Bu çalışmanın bulgusuyla sonuçlarımız paralellik göstermektedir.

Miles(2010)'in yaptığı araştırmaya göre de erkek ve kadın katılımcılar arasındaki plato puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur($p<0,05$). Erkeklerin plato puanları kadınların plato puanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yaş gruplarına göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Fakat 18-24 yaş grubunda kariyer plato puanları, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulunmasına rağmen bu fark anlamlı bulunmamıştır(Tablo 15).

Yorulmaz(2007)'in yaptığı çalışmasında katılımcıların plato puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Yaş büyüdükçe plato puanının azaldığını yaş küçüldükçe plato puanının arttığını bulmuştur. Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Miles(2010)'in yaptığı çalışmasında katılımcıların plato puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bulmuştur. Miles çalışmasında 35-45 yaş grubundaki katılımcıların plato puanlarının diğer gruplara oranla daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Literatüre göre (Yorulmaz, 2007) Tremblay ve Roger(1993)'in yapmış oldukları araştırmalarında kariyer platosu dönemi süresi incelendiğinde zaman 35 ve 40 yaşları arasında başlayıp 50 yaşına kadar bir durgunluk görüldüğü tespit edilmiştir.

Çalışma yılına göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p=0,04$). 6-10 yıl ve 11-15 çalışma yılına sahip hemşirelerin kariyer plato puanları, 0-5 yıl ve 11-15 yıl çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalama puanlarından anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur(Tablo 21).

İshakoğlu(1993)'un yapmış olduğu çalışmasında plato aşamasında bulunan bireylerin, plato aşamasında olmayan bireylere nazaran çalıştıkları örgütte daha uzun süredir çalıştıklarını tespit etmiştir.

Literatüre göre (İshakoğlu, 1993); Near(1983)'in yaptığı çalışmasında plato aşamasında bulunan bireylerin, plato aşamasında olmayan bireylere nazaran çalıştıkları örgütte daha uzun süredir çalıştıklarını tespit etmiştir.

Çalışılan birimlerdeki süreye göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). 6-10 çalışma yılına sahip hemşirelerin kariyer plato puanları, diğer gruplara göre yüksek bulunmasına rağmen bu fark anlamlı bulunmamıştır(Tablo 22).

Yorulmaz(2007)'in yapmış olduğu araştırmasında birimdeki çalışma süresi arttıkça kariyer plato puanının arttığı bulunmuştur. Çalıştığı birimdeki süre terfi alamama durumuna göre kariyer plato değerini daha çok arttığını vurgulamaktadır.

Eğitim durumlarına göre hemşirelerin kariyer plato ortalama puanı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Önlisans ve yüksek lisans gruplarının ortalama plato puanları, lise ve lisans gruplarının kariyer plato puanlarından anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur(Tablo 19).

İshakoğlu(1993)'un çalışmasında işlerinde uzmanlık derecesine erişen ve yaptıkları işin hiçbir ilgi çekici tarafı kalmadığını düşünen bireyler plato aşamasına girmiş olduğunu belirtmiştir.

Literatüre göre (İshakoğlu, 1993); Near(1983)'in 199 yöneticinin tutum ve davranışlarını inceleyen araştırmasında, plato aşamasındaki yöneticilerin eğitim seviyesinin daha düşük olduğunu gözlemlemiştir.

Yorulmaz(2007)'in yaptığı çalışmasında katılımcıların eğitim düzeyi düşük olanların plato puanlarının yüksek eğitilmiş olanlardan daha düşük olduğunu bulmuştur. Yüksek öğrenim görenlerin terfi olanaklarının daha sınırlı olduğunu saptamıştır.

Medeni duruma göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p=0,067$). Evlilerin ortalama plato puanları bekârların ortalama plato puanlarından yüksek olmasına rağmen bu fark anlamlı bulunmamıştır(Tablo 17).

Yorulmaz(2007)'ın yaptığı araştırmaya göre katılımcıların plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p=0,003$). Evlilerin plato puanları bekârların plato puanlarından oldukça yüksek bulmuştur.

Aile yapısına göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p \geq 0,05$). Geniş aileye sahip hemşirelerin ortalama plato puanları çekirdek aileye sahip hemşirelerden anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur(Tablo 18).

Yorulmaz(2007)'ın yaptığı çalışmasında katılımcıların kariyer plato puanları ile aile yapıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ailevi yapının katılımcının terfi almasını etkilemediği görüşünü sunduğu için kariyer plato değeri arasında anlamlı sonuç bulunamamıştır.

Çalışılan birime göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p > 0,05$). Yönetim biriminde çalışan hemşirelerin kariyer plato puanları, diğer gruplara göre yüksek bulunmasına rağmen bu fark anlamlı bulunmamıştır(Tablo 20).

Miles(2010) yapmış olduğu çalışmasında yönetim biriminde farklı kademelerde çalışan katılımcıların kariyer plato puanları yüksek bulmuştur. Yönetim biriminin üst kademelerine doğru gidildikçe kariyer plato puanında artış görülmüştür.

Kurumdaki pozisyonlarına göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p > 0,05$). Süpervizör hemşirelerin (orta kademe yönetici hemşire) kariyer plato puanları, diğer gruplara göre yüksek bulunmasına rağmen bu fark anlamlı bulunmamıştır(Tablo 23).

Near(1983), İshakoğlu(1993), Miles(2010) yaptıkları çalışmaları yalnızca yönetim biriminde farklı kademelerde çalışan katılımcılara uygulamışlardır. Eğitim seviyesi düşük ve çalışma yılı fazla olan katılımcıların ilerleme şansı azaldığı için plato aşamasında olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışılan hastanelere göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p < 0,05$). A2 hastanesi ortalama plato puanları, A1 ve A3 hastaneleri ortalama plato puanlarından anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur(Tablo 14).

Yorulmaz(2007)'ın yaptığı çalışmasında katılımcıların iş becerisini rahatlıkla gösterebildiği kurumlarda plato puanlarının diğer kurumlara göre düşük çıktığını bulmuştur.

Kişilik yapısına göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$), (Tablo 24). *Meslek seçimine* göre hemşirelerin kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$), (Tablo 25).

Yorulmaz(2007)'ın yaptığı araştırmasında katılımcıların çalıştıkları kurumlarda kendilerinden beklenen davranışları rahatlıkla yapabilmelerine göre meslek seçimi yaptıklarından bahsedilmektedir. Çalıştıkları kurumlarda iş becerilerini rahatlıkla kullanabilen katılımcıların kendine en çok güvenen kurum çalışanları olduğundan bahsedilmiştir. Bu durum katılımcıların meslek seçimlerinde de kurumları dikkate aldığı, kişilik yapılarını da ön planda tuttukları şeklinde yorum yapılabilir.

İş Doyumunun Sosyo-Demografik Özellikler ile Arasındaki İlişki

Cinsiyete göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Erkeklerin ortalama iş doyum puanlarının kadınların ortalama iş doyum puanlarından yüksek olduğu bulunmuştur(Tablo 27).

Miles(2010)'ın yaptığı çalışmasında katılımcıların iş doyumlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu sonucu bulunmuştur. Erkekler kadınlarda önemli derecede yüksek iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. Bu bulgular çalışmamızın bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Altıntaş(2007)'ın araştırma sonuçlarına göre erkeklerin işlerinden daha çok doyum aldığıdır. Literatüre göre (Narin, 2010) Öncel (1998) üniversite öğretim elemanları ile yaptığı araştırmasında da erkeklerin kadınlara göre işlerinden daha çok doyum sağladıklarını ortaya çıkarmıştır.

Yaş gruplarına göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Çalışmamıza katılan hemşirelerin yönetim, çalışma şartı, çalışma arkadaşları, kurum içi iletişim alt boyut puanları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak

anlamli bulunmuştur($p<0,05$). Yönetim alt boyutunda 18-24 yaş ve 45 yaş ve üzeri, çalışma şartı alt boyutunda 25-34 yaş ve 35-44 yaş grubu, çalışma arkadaşları alt boyutunda 18-24 yaş grubu, kurum içi iletişim alt boyunda 18-24 yaş ve 25-34 yaş grubunda olanların ortalama iş doyum puanları diğer gruplara göre anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur($p<0,05$), (Tablo 28).

Kanbay(2009)'ın yapmış olduğu çalışmasında hemşirelerin iş doyum puanları anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Narin(2010) yaptığı çalışmasında hemşirelerin iş doyum ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Miles(2010)'ın yaptığı çalışmasında katılımcıların iş doyum puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur($p<0,05$).

Eğitim durumlarına göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p\leq 0,05$). Çalışmamıza katılan hemşirelerin ücret, terfi, ödül, çalışma şartı alt boyut puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Ücret alt boyutunda önlisans grubu, terfi alt boyutunda önlisans, lisans gruplarında, ödül alt boyutunda önlisans ve lisans gruplarında, çalışma şartı alt boyutunda önlisans ve lisans gruplarının ortalama puanları diğer grupların ortalama puanlarından anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Toplam iş doyum ortalama puanları önlisans ve lisans eğitilmiş olanların lise ve yüksek lisans eğitilmiş olanlardan anlamlı ölçüde düşüktür(Tablo 31).

Narin(2010)'ın yaptığı çalışmasında eğitim durumlarına göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Kanbay(2010)'ın yaptığı çalışmasında eğitim durumlarına göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$).

Medeni durumlarına göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Evli olanlarda iş doyum puanı bekâr olanlara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur(Tablo 29).

Kanbay(2009)'ın yaptığı çalışmasında hemşirelerin medeni durumlarına göre iş doyum puanları anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Ağayev(2006)'ın yaptığı çalışmasında medeni durumlarına göre hemşireler arasında iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$).

Narin(2010)'in yaptığı çalışmasında medeni durumlarına göre iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bekâr olanlarda doyum puanları evli olanlara göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Çalışma yılına göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Çalışma şartı alt boyut puanı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Çalışma şartı alt boyutunda 6-10 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin ortalama puanları diğer gruplara göre anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur(Tablo 33).

Narin(2010)'in yaptığı çalışmasında hemşirelerin çalışma yıllarına göre iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Ağayev(2006), Altıntaş(2007) çalışmalarında katılımcıların çalışma yıllarına göre iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı bulunmuştur($p>0,05$).

Çalışılan birimlerdeki süreye göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Terfi, yan ödeme, kurum içi iletişim alt boyut düzeyi ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p\leq 0,05$). Terfi ve yan ödeme alt boyutlarında 6-10 yıl, kurum içi iletişim alt boyutunda ise 0-5 yıl ve 6-10 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin ortalama puanları diğer çalışma yıllarına sahip hemşirelerin ortalama puanlarından anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur(Tablo 34).

Kurt(2009)'un yaptığı çalışmasında hemşirelerin birimlerdeki çalışma sürelerine göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Aile yapısına göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Hemşirelerin çalışma şartı alt boyut ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(Tablo 30).

Çalışılan birime göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Terfi alt boyutunda dâhili ve cerrahi birimler, terfi alt boyutunda cerrahi birimler, çalışma şartı alt boyutunda dâhili ve cerrahi birimler, işin kendisi alt

boyutunda yönetim biriminde çalışan hemşirelerin ortalama puanları diğer birimlerde çalışan hemşirelerden anlamlı ölçüde düşük çıkmıştır(Tablo 32).

Narin(2010)'in yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyum puanları çalıştıkları birimlere göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Ameliyathane ve diğer bölüm çalışanlarının serviste çalışanlara göre iş doyum puanları anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Ağayev(2006)'in yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yaptıkları farklı görevlere göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Kurumdaki pozisyonlarına göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Terfi, ödül, çalışma şartı, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut düzeyleri ortalama puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p\leq 0,05$). Terfi, ödül, kurum içi iletişim alt boyutlarında servis hemşiresi, çalışma şartı alt boyutunda süpervizör ve servis hemşiresi, işin kendisi alt boyutunda süpervizör hemşirenin ortalama puanları diğer hemşirelerden anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur(Tablo 35).

Narin(2010) yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyum puanlarının pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çalışılan hastanelere göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($p>0,05$). Çalışmamıza katılan hemşirelerin terfi, yönetim, yan ödeme, işin kendisi, kurum içi iletişim alt boyut puanları yüksek olmasına rağmen toplam iş doyum puanlarını etkilememiştir(Tablo 26).

Kurt(2009)'un yaptığı çalışmada hemşirelerin çalıştıkları hastanelere göre iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Fakat Kurt yapmış olduğu çalışmada özel, devlet ve üniversite hastanelerini çalışma kapsamına aldığı için farklılık ortaya çıkmıştır şeklinde yorumlanabilir.

Kişilik yapısının mesleğe uygun olduğunu düşünenlerin oranı % 83,76 olarak bulunmuştur. Kanbay(2010)'ın yapmış olduğu çalışmada kişilik yapısının mesleğe uygun olduğunu düşünenlerin oranı %83,4 olarak bulunmuştur.

Kişilik yapısına göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Çalışmamıza katılan hemşirelerin terfi, yönetim, ödül, işin kendisi ve kurum içi iletişim alt boyutlarına bakıldığında kişilik yapılarına göre mesleklerini seçenlerin ortalama puanları iş doyum alt boyut puanları anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur($p\leq 0,001$), (Tablo 36).

Yılmaz(2011)'in çalışmasında da hemşirelerin kişilik yapılarına göre mesleklerini seçtiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuçlar çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Kanbay(2010)'ın yapmış olduğu çalışmasında hemşirelerin çoğunluğunun kişilik yapılarının hemşirelik mesleğine uygun olduğunu düşündüğünü belirtmiş olup bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Mesleği isteyerek seçenlerin oranı %68,69 olarak bulunmuştur. Kanbay(2010)'ın yapmış olduğu çalışmasında mesleği isteyerek seçenlerin oranını %66,3 olarak bulmuştur. Bayrak(2004)'ın mesleği isteyerek seçenlerin oranı % 48,1, Kaplanoğlu(2006)'nın yapmış olduğu çalışmasında ise mesleği isteyerek seçenlerin oranı %69,5 olarak bulmuşlardır.

Meslek seçimine göre hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Çalışmamıza katılan hemşirelerin terfi, yan ödemeler, işin kendisi ve kurum içi iletişim alt boyutlarına bakıldığında hemşirelik mesleğinin isteyerek seçenlerin ortalama puanları anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur(Tablo 37).

Hemşirelerde Kariyer Plato ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Hemşirelerde kariyer platonun iş doyumuna ilişkisi incelendiğinde kariyer plato ve toplam iş doyumunu arasında ($r= -0,235$, $p<0,001$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur(Tablo 39).

Kariyer plato arttıkça iş doyumunun azaldığı bundan önceki yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir(Yorulmaz, 2007, McCleese ve Eby, 2006). Araştırma için seçilen eğitim araştırma hastanelerinin matris bir yapının olması ve aşırı iş yükü gibi sebeplerden dolayı çalışanların kariyer platoya girmelerine sebep olduğu söylenebilir.

Ayrıca Miles(2010)'ın yapmış olduğu araştırmaya göre kariyer plato arttıkça iş doyumu puanı da artmaktadır.

Hemşirelerin Kariyer Plato ve İş Doyumu Alt boyutları Arasındaki İlişki

Hemşirelerde kariyer platonun iş doyumuna alt boyutları arasındaki ilişkisi incelendiğinde kariyer plato ve ücret arasında ($r = -0,259$, $p < 0,001$), yan ödemeler arasında ($r = -0,222$, $p < 0,001$), ödül arasında ($r = -0,248$, $p < 0,001$), çalışma şartı arasında ($r = -0,247$, $p < 0,001$), çalışma arkadaşları arasında ($r = -0,165$, $p = 0,002$), kurum içi iletişim arasında ($r = -0,249$, $p < 0,001$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur(Tablo 39).

Kariyer plato arttıkça ücret, yan ödemeler, ödül, çalışma şartları, çalışma arkadaşları ve kurum içi iletişim azalmaktadır. Yorulmaz(2007)'ın yapmış olduğu çalışmada çalışma ortamları ve çalışma şartları iyi olan çalışanların kariyer plato değerleri düşük çıkmıştır. Bu bulgularda çalışmamızla paralellik göstermiştir. Miles(2010)'ın yapmış olduğu araştırmasında kariyer plato değeri arttıkça ödül ve yan ödeme değerleri artmaktadır yalnız ilişki pozitifdir fakat güçlü ilişki değildir. Bunun yanı sıra kariyer plato ve terfi arasında ($r = -0,040$, $p = 0,459$), yönetim arasında ($r = -0,008$, $p = 0,879$) negatif yönlü istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Kariyer plato arttıkça hemşirelerde terfi beklentisi azalmaktadır. Yorulmaz(2007)'ın yapmış olduğu çalışmada kariyer plato değeri arttıkça çalışanların terfi beklentilerinin azaldığı bulunmuştur. Bu sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bunun yanı sıra Miles(2010)'ın yaptığı çalışmada kariyer plato değeri arttıkça terfi değerinin de arttığı bulunmuştur. Kariyer plato ve işin kendisi arasında ($r = 0,203$, $p < 0,001$) pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur. Miles(2010) yapmış olduğu araştırmasında kariyer plato değeri arttıkça işin kendisinden kaynaklanan değerlerinde artacağını bulmuştur. Bu sonuçlar araştırmamızla paralellik göstermektedir.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık bakanlığına bağlı üç Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapılan bu çalışmanın amacı, her kademedeki çalışan hemşirelerin kariyer plato ile iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ve kariyer plato ölçeğinin güvenilirlik çalışmasının yapılmasıdır. Çalışmanın Sağlık Bakanlığı hastanelerinde gerçekleşmiş olması önemli bazı sınırlılıklar belirlenmesine yol açmıştır. Bu sınırlılıklarda göz önünde bulundurularak bu çalışma sonucunda elde edilen temel sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Hemşirelerin (n=345) %8,7'sinin erkek, %91,3'ünün kadın olduğu belirlenmiştir.
- Yaş gruplarına göre kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).
- Kadınların ortalama kariyer plato puanları ($47,63\pm7,36$) erkeklerin ortalama kariyer plato puanlarına ($43,23\pm6,58$) göre anlamlı ölçüde yüksektir ($p<0,05$).
- Önlisans ($48,82\pm6,44$) ve yüksek lisans ($49,10\pm5,28$) eğitilmiş olanların ortalama kariyer plato puanları, lise ($44,55\pm10,72$) ve lisans ($46,78\pm6,93$) eğitilmiş olanların ortalama kariyer plato puanlarına göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).
- Medeni durumlarına göre bekârların ortalama kariyer plato puanları ($47,45\pm6,47$) evlilerin ortalama kariyer plato puanlarına ($47,11\pm11$) anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.
- Aile yapısına göre ataerkil (geniş) aile yapısına sahip hemşirelerin ortalama kariyer plato puanı ($49,65\pm5,81$) çekirdek aile yapısına sahip hemşirelerin ortalama kariyer plato puanlarına ($47,08\pm7,47$) göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

- A2 hastanesinde çalışan hemşirelerin ortalama kariyer plato puanları ($48,63 \pm 7,03$) diğer hastanelerde çalışan hemşirelerin ortalama kariyer plato puanlarına göre anlamlı ölçüde yüksektir ($p < 0,05$).
- Yönetim biriminde çalışan hemşirelerin ortalama kariyer plato puanları ($49,04 \pm 4,77$) diğer birimlerde çalışan hemşirelerin ortalama kariyer plato puanlarına göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.
- 6-10 yıl ve 11-15 çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalama kariyer plato puanları ($49,43 \pm 6,53$), ($48,45 \pm 9,28$) diğer grupların ortalama kariyer plato puanlarına göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.
- Süpervizör hemşirelerin ortalama kariyer plato puanları ($49,66 \pm 5,65$) diğer pozisyondaki hemşirelerin ortalama kariyer plato puanlarına göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.
- “Kişilik yapınız yaptığınız işe uygun mu?” sorusuna “evet” cevabı verenlerin ortalama kariyer plato puan ortalaması $47,71 \pm 5,89$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin kişilik yapılarına göre kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = 0,009$).
- “Mesleği isteyerek mi seçtiniz?” sorusuna “evet” cevabı verenlerin kariyer plato puan ortalaması $47,80 \pm 5,60$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin meslek seçimlerine göre kariyer plato puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = 0,042$).
- Hastanelere göre hemşirelerin terfi ($p < 0,001$), yönetim ($p = 0,01$), yan ödeme ($p = 0,01$), işin kendisi ($p < 0,001$), kurum içi iletişim ($p < 0,001$) iş doyum alt boyut düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam iş doyumuna ise $p = 0,24$ olarak bulunmuştur.

- Cinsiyete göre hemşirelerin ücret($p<0,001$) iş doyum alt boyut düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Erkeklerin ortalama iş doyum puanları($120,57\pm19,22$) kadınların ortalama iş doyum puanlarına ($114,22\pm17,83$) göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.
- Hemşirelerin yaş gruplarına göre yönetim ($p=0,02$), çalışma şartı ($p=0,003$), çalışma arkadaşları ($p=0,01$), kurum içi iletişim ($p=0,01$) iş doyum alt boyut düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam iş doyumunu ise $p=0,62$ olarak bulunmuştur.
- Medeni durumlarına göre hemşirelerin toplam iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,05$). Evlilerin ortalama iş doyum puanları($115,28\pm28$) bekârların ortalama iş doyum puanlarına($114,06\pm15,83$) göre yüksek bulunmuştur.
- Aile yapılarına göre hemşirelerin çalışma şartı ($p=0,01$) iş doyum alt boyut düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam iş doyumunu $p=0,38$ olarak bulunmuştur. Çekirdek aile yapısına sahip hemşirelerin ortalama iş doyum puanları($115,00\pm18,28$) ataerkil(geniş) aile yapısına sahip hemşirelerin ortalama iş doyum puanlarına($111,61\pm13,60$) göre yüksek bulunmuştur.
- Eğitim durumlarına göre hemşirelerin ücret ($p=0,005$), terfi($p<0,001$), ödül ($p=0,001$), çalışma şartı($p<0,001$) iş doyum alt boyut düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam iş doyumunu $p\leq0,05$ olarak bulunmuştur.
- Çalıştıkları birimlere göre hemşirelerin terfi ($p<0,001$), ödül ($p=0,02$), çalışma şartı ($p=0,03$), işin kendisi ($p=0,03$) iş doyum alt boyut düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam iş doyum ise $p=0,47$ olarak bulunmuştur.

- Çalıştıkları birimlerdeki sürelerine göre hemşirelerin terfi ($p<0,001$), yan ödeme ($p<0,001$), kurum içi iletişim ($p\leq 0,05$) iş doyum alt boyut düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam iş doyum $p=0,02$ olarak bulunmuştur.
- Kurumdaki pozisyonlarına göre hemşirelerin terfi ($p<0,001$), ödül ($p=0,04$), çalışma şartı ($p=0,003$), işin kendisi ($p=0,01$), kurum içi iletişim ($p\leq 0,05$) iş doyum alt boyut düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Toplam iş doyum $p=0,10$ bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin iş doyum puan ortalaması $121,69\pm 5,02$ olarak bulunmuştur.
- “Kişilik yapınız yaptığınız işe uygun mu?” sorusuna “evet” cevabı verenlerin iş doyum puan ortalaması $117,47\pm 15,94$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin kişilik yapılarına göre toplam iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,001$).
- “Mesleği isteyerek mi seçtiniz?” sorusuna “evet” cevabı verenlerin iş doyum puan ortalaması $117,36\pm 16,26$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin meslek seçimlerine göre toplam iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p<0,001$).
- Hemşirelerde kariyer plato ile iş doyum arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($r= -0,235$, $p<0,001$). Kariyer plato değeri arttıkça iş doyum değeri azalmaktadır.
- Hemşirelerde kariyer platonun iş doyum alt boyutlarıyla ilişkisi incelendiğinde kariyer plato ile ücret arasında ($r= -0,259$, $p<0,001$), yan ödemeler arasında ($r= -0,222$, $p<0,001$), ödül arasında ($r= -0,248$, $p<0,001$), çalışma şartı arasında ($r= -0,247$, $p<0,001$), çalışma arkadaşları arasında ($r= -0,165$, $p=0,002$), kurum içi iletişim arasında ($r= -0,249$, $p<0,001$) negatif yönlü zayıf bir ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Kariyer plato değeri arttıkça ücret, yan ödemeler, ödül,

Çalışma şartları, çalışma arkadaşları, kurum içi iletişim azalmaktadır. Bunun yanı sıra kariyer plato ve terfi arasında ($r = -0,040$, $p = 0,459$), yönetim arasında ($r = -0,008$, $p = 0,879$) negatif yönlü zayıf bir ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Kariyer plato ve işin kendisi arasında ($r = 0,203$, $p < 0,001$) pozitif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

- Kariyer platoyu etkileyen faktörler incelendiğinde iş doyumunu, cinsiyet, çalışılan bölüm, mesleğinin isteyerek seçilip seilmediğı açıklayıcı değişken olarak bulunmuştur. Yaş ve eğitim durumunun bu faktörler içinde kalmaması şaşırtıcıdır. Hemşirelerin meslek seçiminden kaynaklandığı ifade ettikleri kariyer platolarının aslında çalışılan bölümdeki yetersiz veya eksik iş doyumundan kaynaklandığı gibi bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülebilir

Bu araştırmanın bulgularına göre neriler;

- Hemşirelerin iş tanımlarının açık ve net biçimde belirlenmesi,
- Hemşirelerin birlikte çalışan diğer sağlık personelinin iş tanımlarının belirlenmesi,
- İş yükünün ve stresin yüksek olduğu birimlerde çalışan sayısının arttırılması, insan gücü planlamasının iş yüküne göre yapılması,
- Mesleğe yeni başlayan hemşirelerin belirsizlik yaşadıkları yoğun dönemlerde erken dönemde kariyer platoya girmelerini önlemek için oryantasyon eğitimleri yapılması ve oryantasyon eğitiminde hemşirenin ihtiyaç duyduğu tüm gereksinimlerini karşılaması sağlanmalı, gerektiği durumlarda da oryantasyon eğitimlerinin sürelerinin uzatılması,

- Hemşirelik yöneticileri mevcut hemşirelerinin kariyer platoda olup olmadıklarını belirleyen çalışmalar yapmalıdırlar. Bunun neticesinde ortaya çıkan sonuçlar eşliğinde etkili performans analizi yapmalı, rehberlik ve danışmanlık, kurum içi iletişimin en üst seviyede olmasını sağlamak ve motivasyonları en üst seviyeye getirilmesi için gayret sarf edilmesi,
- Hemşirelerin uzmanlaştıkları branşlara göre uygun birimlerde çalıştırılmasına özen gösterilmeli,
- Terfi ve yükselmelerde bilgi, beceri, başarı, uzmanlık ve eğitim muhakkak göz önünde bulundurulmalı,
- Hemşirelerin yaptıkları yüksek lisans ve doktora çalışmalarının uygun şekilde terfi avantajına dönüşebilmesinin sağlanması,
- Hemşirelerin çalıştıkları birimlerdeki iş yüküne, eğitim durumuna ve kıdemine göre en yüksek ücret almasına özen gösterilmeli, ödül ve yan ödemelerle teşvik edilmelidir.
- Uzun süre aynı birimde çalışan hemşirelerin istekleri doğrultusunda başka birimlerde görevlendirilmesinin sağlanması,
- Servis hemşiresinden en üst yönetici hemşireye kadar tüm hemşirelerin yönetim süreçlerinde görüşlerinin alınması ve işbirliğinin sağlanmasının yanında katılımcı bir yaklaşımın sağlanmasına özen gösterilmesi önerilebilir.

10. KAYNAKLAR

- Abacı Z.K. (2004) Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. A. Dönmez)
- Ağayev F. (2006) Bakü Garnizonu Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün Askeri Sağlık Hizmetleri Programı İçin Öngördüğü Doktora Tezi, Ankara
- Al H.(2007) Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitapevi
- Altıntaş T. (2007) İş Doyumu ve Çatışma Çözme Stillerinin Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara,
- Aslan Ö., Akbayrak N. (2002) Hemşirelerde İş Doyumu, Modern Hastane Yönetimi Dergisi,6(2), 29-35
- Aşkun N. (2006) Örgütsel Stres İle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Derya Özler)
- Aydın R. ve Kutlu Y. (2001) Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişiler Arası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişkisini Belirleme, C.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 5(2): 37-44

- Aytaç S. (2005) Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları. 2. Baskı. Ezgi Kitapevi, İstanbul
- Bayrak G. (2004) Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nefise Bahçecik)
- Bayram C. (2008) Kariyer Planlama ve Yönetimi. Kumsaati Yayın Dağıtım, İstanbul
- Bardwick J.M. (1986) The Plateauing Trap, Amacom, New York
- Berberoğlu G. (1991) İşletmelerde Organizasyon – Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi. Amme İdaresi Dergisi, 24(1): 135-153
- Bodur S., Güler S. (1997) Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu. Genel Tıp Dergisi, 7(1):4-12.
- Çalık T., Ereş F. (2006) Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler. Gazi Kitapevi, Ankara
- Çelik S. (2010) Hemşirelerin Profesyonellik Davranışlarının İş Doyumuna Etkisi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Filiz Hisar)
- Çoknaz H. (1998) Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bolu, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nevzat Mirzeoğlu)

- Çömezoglu E. (2007) Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Hediye Arslan)
- Dede M., Çınar S. (2008) Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi,(1):1
- Dil M. (2005) İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, (Danışman: Prof. Dr. M. Bülent Tokat)
- Ergincan T. (2010) Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, (Danışman: Prof. Dr. Mustafa Yaşar Tınar)
- Eryiğit S. (2000) Kariyer Yönetimi. Kamu-İş Dergisi,6(1):1-26
- Eğinli A.T. (2009) Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3):35-53
- Erdoğan N. (2003) Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- İshakoğlu G. (1993) Kariyerde Plato – İş Doyumu İlişkisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Tuğray Kaynak)
- Jung J., Tak J.(2008) The Effects of Perceived Career Plateau on Employees' Attitudes: Moderating Effects of Career Motivation and Perceived Supervisor

Support With Korean Employees, Journal of Career Development, 35(2):187 – 201

- Kanbay A. (2010) Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Nefise Bahçecik)
- Kaplanoğlu A.E. (2006) Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün)
- Karadağ G. Sertbaş G. ve ark.(2002) Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin Önlenmesi, Hemşirelik Forumu Dergisi,5(6);8-14
- Karataş A. (2010) Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri. Etap Yayıncılık, İstanbul
- Keskin G., Yıldırım G.Ö. (2006) Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 22(1):119-133
- Kurt S. (2009) Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Aytolan Yıldırım)
- Lentz E., Allen T. (2009) The Role of Others in the Career Plateauing Phenomenon, Group and Organization Management, 34(3): 358- 384

- McCleese Carrie S., Eby Lillian T. (2006) Reactions to Job Content Plateaus: Examining Role Ambiguity and Hierarchical Plateaus as Moderators, Journal of the Career Development Quarterly, Vol: 55, s: 64-76
- Miles S.(2010) Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study in Television Media. Walden University Collage of Mnagement and Technology, Doctoral Dissertation, (Chief Academic Officer: Denise DeZolt, Ph.D.)
- Narin Y. (2010) İstanbul İlinde Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Rol Çatışması, İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Halim İşsever)
- Palmero S., Roger A., Tremblay M.(2001) Work Saticfaction and Career Plateau of Part – Time Workers, EGOS 17th Colloquium Lyon, Sub Theme 14
- Salami S.(2010) Career Plateuning and Work Attitudes: Moderating with Nigerian Employees, The Journal of International Social Research, 3/11
- Silah M. (2005) Endüstri’de Çalışma Psikolojisi. Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Sönmez B. (2007) Sağlık Kuruluşlarında Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Hemşire Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Aytolan Yıldırım)
- Spector P. (1985) Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, Vol 13, No 6
- Spector P. (1997) Job Satisfaction. SAGE Publication, Londra

- Sun H.Ö. (2002) İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara
- Tengilimoğlu D., Yiğit A. (2005) Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3):375-399
- Tomer A.M. (2000) Nursing Management and Leadership. 8nd ed. Mosby, 86-88
- T.C. Resmi Gazete, 8 Mart 2010, sayı:27515
- T.C. Resmi Gazete, 19 Nisan 2011, sayı:27910
- Uzunbacak H. (2004) Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta, (Danışman: Doç. Dr. Hasan İbicioğlu)
- Yelboğa A. (2009) Validity and Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey (JSS). World Applied Sciences Journal, 6(8):1066-1072
- Yılmaz T. (2011) Farklı Statüde Hizmet Veren Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. Halim İşsever)
- Yılmaz B., Korkut Ş., Köse E. (2010) Ankara'daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma. Bilgi Dünyası, 11(1):49-80

- Yorulmaz H. (2007) Kariyerde İş Doyumu ve Plato: KKTC Kamu Sektöründe Uygulamalı Bir Çalışma. Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Figen Yeşilada)
- Yüksel İ. (2002) Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(1):67-78
- Uzun T. (2006) İnsan Kaynakları, İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması. Muğla Üniversitesi İİBF, 5(2), www.isguc.org, Erişim 04.05.2011
- www.tdkterim.gov.tr/bts, Erişim 06.08.2011
- <http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr/Upload/hemsire%20broşur.pdf>, Erişim 02.05.2011
- <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jssscore.html>, Erişim 02.12.2011

10. EKLER

Ek 1:

Sayın Katılımcı; hemşirelerin kariyer plato ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma planlamaktayım. Anket sonuçlarının güvenilir olması, soruları yanıtlamada gösterdiğiniz samimiyete ve dikkate bağlıdır. Bu anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel bilgilerinizle ilgili soruları, ikinci bölüm Spector'un geliştirdiği iş doyumu ölçeği, üçüncü bölüm Milliman'ın geliştirdiği kariyer plato ölçeği bulunmaktadır. Vermiş olduğunuz bütün bilgilerin sadece bu araştırma ile ilgili kullanılacağı ve başka bir amaçla kullanılmayacağını özellikle belirtmek isterim.

İlgi ve içtenliğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Nur CANIM

Haliç Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Tanıtıcı Bilgi Formu

1.)Cinsiyet:

☐

Erkek

☐

Kadın

2.)Yaş:

☐

18-24

☐

25-34

☐

35-44

☐

45 ve üstü

3.)Medeni Durumunuz:

☐

Bekar

☐

Evli (Çocuk Sayısı:.....)

4.)Aile Yapınız: ☐ Çekirdek ☐ Ataerkil

5.)Eğitim Durumu: ☐ Lise ☐ Önlisans
☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans

6.)Çalıştığınız bölüm:.....

7.)Hastanede Çalışma Süreniz:.....ay yıl

8.)Çalıştığınız Bölümde Çalışma Süreniz:.....ay yıl

9.)Kurumdaki Pozisyonunuz: ☐ Yönetici Hemşire
☐ Süpervizör
☐ Servis Sorumlu Hemşiresi
☐ Servis Hemşiresi
☐ Diğer:.....

10.)Kişilik yapınız yaptığınız işe uygun mu?

☐ Evet ☐ Hayır

11.)Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

Ek 2:

İŞ DOYUMU ANKET FORMU Paul E. Spector(1994)							
LÜTFEN DÜŞÜNCELERİNİZE EN YAKIN GELEN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaptığım işte iyi ücret aldığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok az	1	2	3	4	5	6
3	Yönetici hemşire yaptığı işte yetkindir.	1	2	3	4	5	6
4	Aldığım ücretten memnun değilim	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman hak ettiğim takdiri alıyorum	1	2	3	4	5	6
6	Birçok kural ve prosedürler işimi iyi yapmamı zorlaştırıyor	1	2	3	4	5	6
7	İş arkadaşlarımdan memnunum	1	2	3	4	5	6
8	Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
9	Kurumumuzda birimler arası iletişim oldukça iyidir	1	2	3	4	5	6
10	Ücret artışı çok az ve nadir olur	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapanların terfi olasılığı yüksek olur	1	2	3	4	5	6
12	Yönetici hemşire bana karşı adil değildir	1	2	3	4	5	6
13	Kazancımız diğer kurumların sunduğu kazanç kadar iyidir	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işin yeteri kadar takdir edildiğini düşünmüyorum	1	2	3	4	5	6
15	İyi iş yapmak için gösterdiğim çaba nadiren de olsa bürokrasiye takılmaktadır	1	2	3	4	5	6
16	İşimde çalıştığım insanların yetersizliği nedeniyle daha çok çalışmam gerekiyor	1	2	3	4	5	6
17	Sorumluluklarımı seviyorum	1	2	3	4	5	6
18	Kurumumuzun amaçları benim için açık değil	1	2	3	4	5	6
19	Kurumumuzun bana yaptığı ödemeyi düşündüğümde yeterince takdir edilmediğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
20	Çalışanlar bu kurumda diğer kurumlardaki kadar hızlı yükselirler	1	2	3	4	5	6
21	Yönetici hemşire astlarının duygularına çok az ilgi gösteriyor	1	2	3	4	5	6

LÜTFEN DÜŞÜNCELERİNİZE EN YAKIN GELEN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
22	Elde ettiğimiz kazançlar adildir	1	2	3	4	5	6
23	Kurumumuzda çalışanlar için ödüllendirme azdır.	1	2	3	4	5	6
24	İş yüküm çok fazla	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımı severim	1	2	3	4	5	6
26	Kurumumuzda olanlardan haberdar olmadığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
27	İşimi yapmaktan dolayı mutluyum	1	2	3	4	5	6
28	Maaş artış imkânlarımdan dolayı mutluyum	1	2	3	4	5	6
29	İş yerinde sahip olmamız gereken ama olamadığımız kazançlar mevcut	1	2	3	4	5	6
30	Yönetici hemşiremi seviyorum	1	2	3	4	5	6
31	Aşırı evrak işim var	1	2	3	4	5	6
32	Çalışmalarımın ödüllendirildiğini düşünmüyorum	1	2	3	4	5	6
33	Terfi alma ihtimali beni memnun eder	1	2	3	4	5	6
34	İş yerinde çok fazla atışma ve kavga oluyor	1	2	3	4	5	6
35	İşim eğlencelidir	1	2	3	4	5	6
36	İş tanımları tam anlamıyla yapılmamıştır.	1	2	3	4	5	6

Ek 3:

KARİYER PLATO ANKET FORMU Milliman (1992)							
LÜTFEN DÜŞÜNCELERİNİZE EN YAKIN GELEN SEÇENEĞİ İŞARETLEYİNİZ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Orta Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde sürekli olarak zorlu ve kendimi geliştirici işlerle uğraşmayı severim	1	2	3	4	5	6
2	İşimde sürekli öğrenmeye ve gelişmeye devam ederim	1	2	3	4	5	6
3	İşimin görevleri ve aktiviteleri benim için monotonlaştı	1	2	3	4	5	6
4	Benim şu anki iş sorumluluklarım önemli ölçüde artıyor	1	2	3	4	5	6
5	Benim şu anki işim sürekli olarak yeteneklerimi ve bilgilerimi geliştirmemi gerektirecek	1	2	3	4	5	6
6	Şu anki işimde zorlanıyorum	1	2	3	4	5	6
7	Şuan çalıştığımız kurumda yukarı veya yatay hareket fırsatları sınırlıdır	1	2	3	4	5	6
8	Gelecekte kurumumda sürekli yükselmeyi umuyorum	1	2	3	4	5	6
9	Daha fazla yükselmeyi hedeflemediğim bir noktadayım	1	2	3	4	5	6
10	Kuruluşumda yükselme olasılığım sınırlıdır	1	2	3	4	5	6
11	Çalıştığım kurumda olmam gereken pozisyonda değilim	1	2	3	4	5	6
12	Yakın gelecekte kurumumda daha yüksek pozisyona çıkmayı umuyorum	1	2	3	4	5	6

Ek 4: Ölçek İzin Yazışmaları

Original E-mail

From: hissever@istanbul.edu.tr

Date: 02/01/2012 07:12 AM

To: jean.gordon@waldenu.edu

Subject: Shon Miles Thesis

Dear Gordon,

I work as an academic at the Department of Public Health at İstanbul Medical School, İstanbul University, İstanbul, Turkey.

I am asking for your permission to let my student of Master's degree, Nur Canım use the scale 'Job Satisfaction ve Perceived Career Plateau' used by Shon Miles in his/her doctoral dissertation. You are the adviser of Shon Miles for his/her doctoral dissertation. By using the scale, my student Nur Canım is going to use the scale for the validity and the reliability in Turkey.

I also wish to ask for your help as to adopting the scales into Turkish and as to the variables the scales consist of.

I am looking forward hearing you soon.

Best regards,

Prof .Dr. Halim Issever

Istanbul University, Faculty of Medicine

Department of Public Health

34390 Capa -Istanbul Turkey

From: Jean Gordon <jean.gordon@waldenu.edu>

To: hissever@istanbul.edu.tr

Cc: shonmiles3@yahoo.com

Sent: Wednesday, February 1, 2012 11:36 AM

Subject: Re: Shon Miles Thesis

Thank you, I am copying Shon Miles on this email so she can work with you directly.

Dr Jean Gordon

jean.gordon@waldenu.edu

954.923.2404

From: Shon Miles [mailto:shonmiles3@yahoo.com]

Sent: Thursday, February 02, 2012 8:17 PM

To: hissever@istanbul.edu.tr

Subject: Dr. Shon Miles Thesis

Hello Dr. Issever,

I hope you're doing well. I appreciate your interest in my study. In what way can I assist you and your student? Pls note, the appropriate reference citation and use for my thesis is:

Miles, Shon, Ph.D., (2010). **Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: A correlational study in television media.** Retrieved date from <http://proquest.umi.com/pqdlink?Ver=1&Exp=01-31-2017&FMT=7&DID=1978265521&RQT=309&attempt=1&cfc=1>.

If you and your student would like to collaborate with me further, I would be happy to do so. Please feel free to contact me anytime. Thx and have a great day!

shon miles, ph

Ek 5: Uzman Görüşü Alınan Eğitimciler

- Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM
- Prof. Dr. Birsen YÜRÜGEN
- Yrd. Doç. Dr. Makbule BATMAZ
- Yrd. Doç. Dr. Leman ŞENTURAN
- Doç. Dr. Nefise BAHÇEÇİK
- Türk Dili Öğitmeni Mehmet Ali İŞBUĞA
- Türk Dili Öğitmeni Ali KIYAK
- İngilizce Okutmanı Erhan TECİMEN

PROTOKOL

Taraflar:

Madde 1-

Bu protokol TC Sağlık Bakanlığı *İstanbul Sağlık Müdürlüğü* ile *Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilimdalı yüksek lisans öğrencisi Nur CANIM* arasında yapılmıştır.....

Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluşlar: *Haseki E.AH.,Okmeydanı E.AH.,Bağcılar E.AH.,İstanbul E.A.H.*

Çalışmanın adı: "Hemşirelerde Kariyer ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi"

Bu çalışmayı yürütecek kişi/kişiler: ..Nur CANIM

Konusu:

Madde 2-

a) Bu protokol ilimiz sınırları içinde İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

b)Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında iken İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.

c)Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.

d)Veri toplama sırasında Sağlık Bakanlığı Personelinden de yararlanılacaksa ayrıca Sağlık Müdürlüğünden onay alınacaktır.

Sözleşme şartlarında aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tesbit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dahil edilmesi ancak Sağlık Müdürlüğünün onayı olursa olacaktır. Ya da protokol iptal edilecektir.

Protokolün süresi:

a) Bu çalışmanın yürütücüsü kurumlarımızda 3 ay.....süre ile çalışmasını yürütecektir.

b) **Başlangıç:** *11.10.2011* /**Bitiş:** *11.01.2012*

c) Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.

d)Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunlar tarafların yetkili temsilcileri tarafından görüşülerek çözülecektir.

Yürürlük:

a) Çalışma yayın/tez haline getirilmeden önce Sağlık Müdürlüğünün ilgili şubesi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilecektir.

b) Çalışma Üniversite ya da kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası kitapçık halinde İstanbul Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesine teslim edilecektir.

c)Yürürlük bölümündeki a ve b maddelerinin yerine getirilmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tez vs gibi bilimsel bir çalışmada kullanılamayacaktır.

d)Çalışmayı gerçekleştiren kişi ya da kişiler kurumda görevlendirileceklerse ayrıca vilayet oluru da alınacaktır.

e) Her çalışmanın biri Sağlık Müdürlüğü personeli olmak üzere en az iki yürütücüsü olacaktır.

f)Yapılacak çalışmalarda Protokole ek olarak vilayet oluru da alınacaktır.

g)Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.

h)**Araştırma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların(Hastane, Sağlık Grup Başkanlığı, Sağlık Ocağı vs.) ismi zikredilmeyecektir. Aksi takdirde cezai müeyyide uygulanacaktır.**

Ek Bilgi:

Taraflar:

11.10.2011

Adı-Soyadı

Nur CANIM



OLUR

11.10.2011

Adı-Soyadı

Prof. Dr. Ali İhsan DOKUCU

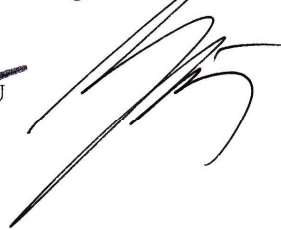
Sağlık Müdürü



...../...../2011

Uzm.Dr.Fetin Rüştü YILDIZ

Sağlık Müdür Yardımcısı



11. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Nur CANIM
Doğum Yeri ve Tarihi : İstanbul / 19.11.1986
Medeni Hali : Bekar
Yabancı Dil : İngilizce
E-posta Adresi : nurcanimtrakya@hotmail.com
Tel : 0(506) 829 98 04

Eğitim ve Akademik Durum

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lisans	Trakya Üniversitesi Kırklareli Sağlık Yüksekokulu	2009

İş Tecrübesi

	Görev	Süre
İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Nöroşirurji Servisi	Hemşire	2009-.....

Bildiriler/Yayınlar/Sertifikalar

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin hepatit B hastalığı hakkında bilgi düzeyleri

8. Ulusal ve Uluslararası Katılımlı Hemşirelik Öğrencileri Kongresi/2009

Temel Yaşam Desteği Sertifikası/2009