

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

Yüksek Lisans Tezi

İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ ve
İSTANBULDAKİ DEVLET ÜNİVERSİTE
HASTANELERİNDE ÇALIŞAN
AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

Esengül MADEN TURGUT

2501971481

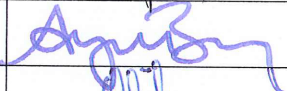
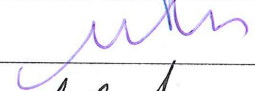
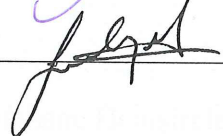
Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Muhteşem BARAN

İstanbul 2010

TEZ ONAYI

HASTANE VE SAĞLIK KURULUŞLARINDA YÖNETİM Bilim Dalında 2501971481 numaralı ESENGÜL MADEN TURGUT'UN hazırladığı “İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ VE İSTANBUL'DAKİ ÜNİVERSİTE HASTANELERİNDE ÇALIŞAN AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” konulu YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZİ ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15. Maddesi uyarınca 11/05/2010 SALI günü saat..16.30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABUL ne* OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR.İBRAHİM PINAR	KABUL	
DOÇ.DR.AYKUT BERBER	KABUL	
YRD.DOÇ.DR.ARZU ÜLGEN AYDINLIK	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.MUHTEŞEM BARAN	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.FULYA AYDINLIK	Kabul	

ÖZ

Bu çalışma, İstanbul’da bulunan devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu(İD) ile yaşam doyumu(YD) arasındaki ilişkiyi belirlemek, iş doyumu belirleyicileri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin varlığını ve yönlerini araştırmaktır. Bu çalışma literatür taraması ve daha önce yapılmış araştırmalar incelenerek yaşam doyumu içerisinde iş doyumunun belirleyiciliği ve demografik özellikler ile iş ve yaşam doyumu arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıklarının belirlenmeye çalışıldığı saha araştırmasından oluşmaktadır.

İstanbul’daki devlet üniversite hastanelerinde görev yapan toplam 194 ameliyathane hemşiresinin iş doyumları ile yaşam doyumlarını demografik özelliklerle belirlenmeye yönelik bir soru formu, iş doyumu ölçeği olarak Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), yaşam doyumu ölçeği olarak Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen Satisfaction With Life Scale (SWLS) ölçekleri kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin analizi; İş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. İş doyumu arttıkça yaşam doyumu da artmaktadır. Bu sonuç, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan modellerden yayılma modelinin geçerli olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelime: İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Ameliyathane Hemşireleri

ABSTRACT

This research aims to identify the relationship between job satisfaction and life satisfaction of the nurses who work at University Hospitals in Istanbul. The subject of this research is to understand the role of job satisfaction in a person's life as well as understanding the different factors that determine job satisfaction and life satisfaction.

The research involved a questionnaire that intends to determine the demographic specification of 194 operation room nurses who work in university hospitals in Istanbul. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) is used means of job satisfaction measure and Satisfaction With Life Scale (SWLS) which is developed by Diener and colleagues is used as means of life satisfaction measurement.

As a result of the research it is found and that, there is a correlation between job Satisfaction and life satisfaction. As job satisfaction increases, life satisfaction also increases. This shows that extension modelling represents the best as a model to explain the relationship between job satisfaction and life satisfaction.

Key Words: Job Satisfaction , Life Satisfaction , Operating Room Nurses

ÖNSÖZ

Sağlık sektörü yoğun insan gücü, emeği kullanılarak amaçlarına ulaşan bir sektördür. Sağlık yöneticileri, amaçlarına ulaşırken bu alanda çalışan farklı beceri ve bilgiye sahip insanları bir arada, aynı amaçlar doğrultusunda davranış göstermeye yöneltmektedirler. Sektörün bir ahenk içerisinde çalışması da o sektör çalışanlarının iş ve iş dışı yaşamlarından aldıkları doyum ile mümkün olabilmektedir.

Tez çalışmamın ve ulaştığım sonuçların sağlık sektörü yöneticilerine ve örgütsel davranış konusunda çalışma yapanlara katkı sağlayabileceğini düşünmekteyim.

Eğitimim süresince çalışmalarımda bana göstermiş olduğu katkılarından dolayı Öğretim Üyesi Sayın Yrd. Doç. Dr. Muhteşem BARAN'a, istatistik konusunda yardımlarını esirgemeyen Dr. Ozan Onur BALKANAY'a teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca sabır, ilgi ve desteklerinden dolayı Annem, Babam, Eşim ve çocuklarım Buğra ve Bahar'a teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BOLÜM İŞ DOYUMU

1.1. İş Doyumunun Tanımı.....	4
1.2. İş Doyumunun Önemi	5
1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	6
1.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	9
1.3.1.1. Kişilik Özellikleri	9
1.3.1.2. Yaş	10
1.3.1.3. Cinsiyet.....	11
1.3.1.4. Medeni Durum.....	11
1.3.1.5. Eğitim	12
1.3.1.6. Meslek.....	14
1.3.1.7. Kıdem	15
1.3.1.8. Statü:	15
1.3.1.9. Sosyo-kültürel çevre	16
1.3.1.10. Çocuk sahibi olma	17
1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	17
1.3.2.1. İşin kendisi.....	18
1.3.2.2. Ücret	18
1.3.2.3. İş güvenliği	19
1.3.2.4. Terfî	20

1.3.2.5.	Çalışma ortam ve koşulları	20
1.3.2.6.	Yönetim tarzı	21
1.3.2.7.	Çalışma arkadaşları.....	22
1.3.2.8.	Örgüt kültürü	22
1.3.2.9.	Stres	23
1.4.	İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	24
1.4.1.	İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları.....	24
1.4.1.1.	Beden Sağlığına Etkisi.....	24
1.4.1.2.	Ruh Sağlığına Etkisi	25
1.4.1.3.	İşe Gitmede İsteksizlik	25
1.4.2.	İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları	25
1.4.2.1.	İşe Devamsızlık	25
1.4.2.2.	İşte Hata Yapma (İş Kazaları)	26
1.4.2.3.	İşten Ayrılma	26
1.5.	İş Doyumu Teorileri	26
1.5.1.	İçerik(Kapsam) Teorileri.....	27
1.5.1.1.	Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	27
1.5.1.2.	F.Herzberg Çift Faktör Teorisi	29
1.5.1.3.	David McClelland'ın Başarma ihtiyacı Teorisi.....	29
1.5.1.4.	Alderfer'in ERG Teorisi	30
1.5.2.	Süreç Teorileri.....	31
1.5.2.1.	Wroom'un Beklentiler Teorisi.....	31
1.5.2.2.	Porter-Lawler Başarı (Tatmin) Beklenti Teorisi.....	32
1.5.2.3.	Eşitlik Teorisi.....	32
1.6.	İş Doyumunun Ölçülmesi.....	32
1.7.	Hastanelerde İş Doyumunun Önemi	34
1.8.	Hemşirelik ve İş Doyumu.....	34

İKİNCİ BÖLÜM YAŞAM DOYUMU

2.1.	Yaşam Doyumunun Tanımı	40
2.2.	Yaşam Doyumunun Önemi	40

2.3.	Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	41
2.3.1.	Kişisel ve Demografik Faktörler.....	43
2.3.2.	İş İle İlgili Faktörler	44
2.3.3.	Çevresel Faktörler	45
2.3.4.	Toplumsal Faktörler	45
2.4.	Yaşam Doyumunun Ölçülmesi.....	46
2.5.	İş Doyumu İle Yaşam Doyumu İlişkisi	48
2.6.	İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Modeller ...	48
2.6.1.	Yayılma Modeli	49
2.6.2.	Dengeleme Modeli.....	50
2.6.3.	Ayrıştırma Modeli.....	50
2.6.4.	Dağılma Modeli	51
2.7.	İş ve Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA

3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	57
3.2.	Araştırmanın Kapsamı.....	57
3.3.	Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	57
3.4.	Araştırmanın Model ve Hipotezleri.....	58
3.5.	Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemleri	59
3.6.	Araştırma Sonuçları ve Yorum.....	600
3.6.1.	Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	600
3.6.2.	Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş doyumu İle İlişkileri	664
3.6.3.	İş Doyumu Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri	64
3.6.4.	İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İle İlgili Bulgular	66
	SONUÇ VE ÖNERİLER	82

KAYNAKLAR	85
------------------------	-----------

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.3. Çalışanların İş Doyum Özellikleri.....	7
Tablo 1.5. Herzberg Çift Faktör Teorisi Değişkenleri.....	29
Tablo 2.4 Yaşam Doyumu Ölçekleri.....	47
Tablo 3.1 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı	60
Tablo 3.2.Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.3 Katılımcıların Çocuklarının Olup Olmadığı Durumu.....	61
Tablo 3.4. Mezun Olduğu Okul Durumu.....	61
Tablo 3.5 Meslekte Çalışma Yılı.....	62
Tablo 3.6 Ameliyathanede Çalışma Yılları.....	62
Tablo 3.7 Ameliyathanede Çalışma Nedeni.....	63
Tablo 3.8 Ameliyathanede Çalışma Şekliniz.....	63
Tablo 3.9 Ameliyathanedeki Göreviniz	63
Tablo 3.10 Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Doyumu İle İlişkileri	64
Tablo 3.11 İş Doyumu Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri	64
Tablo3.12 İş Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları	66
Tablo 3.13 Yaşam Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları	67
Tablo 3.14. Yaş İtibariyle İş Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	69
Tablo 3.15 Yaş İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	69
Tablo 3.16 Medeni Durumlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları.....	70
Tablo 3.17 Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu.....	70
Tablo 3.18 Çocuklarının Olup Olmadığına Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	70
Tablo 3.19 Çocuklarının Olup Olmadığına Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları.....	71
Tablo 3.20 Mezuniyet Durumlarına Göre İş Doyumu Farklılıklarına İlişkin	71

Tek Yönlü Varyans Analizi	
Tablo 3.21 Mezuniyet Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	72
Tablo 3.22 Ameliyathanede Çalışma Sürelerine Göre İş Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	73
Tablo 3.23 Ameliyathanede Çalışma Sürelerine Göre Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	74
Tablo 3.24 Ameliyathanede Çalışma Nedenlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	75
Tablo 3.25 Ameliyathanede Çalışma Nedenlerine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	75
Tablo 3.26 Ameliyathanede Çalışma Şekline Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	76
Tablo 3.27 Ameliyathanede Çalışma Şekline Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	76
Tablo 3.28 Ameliyathanedeki Görevlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Grup İstatistik Sonuçları	77
Tablo 3.29 Ameliyathanedeki Görevlerine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Grup İstatistik Sonuçları.....	77
Tablo 3.30 Yaşam Doyumu İle İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	78
Tablo 3.31 İş Doyumunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	78

KISALTMALAR

JS	: Job Satifaction
LS	: Life Satifaction
İD	: İş Doyumu
YD	: Yaşam Doyumu
MSQ	: Minnesota Satifaction Questionaire
SWLS	: Satifaction With Life Scale
ERG	: Existence,Relatedness,Growth
v.d.	: ve diğerleri
v.b.	: ve benzeri

GİRİŞ

Günümüz toplumu, endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçmiş bir toplumdur. Bilgi toplumunun gereği olarak işletmelerin ve kuruluşların ayakta kalabilmeleri ve başarıya ulaşabilmeleri için çalışanlarını sadece üretim faktörlerinden birisi değil, kişiyi ve onun temsil ettiği değerlere sahip bir yaklaşım sergilemesi gerekmektedir.

İş, bireyin yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. İnsanlar yaşamının büyük bir kısmını çalışarak, kalan zamanının bir kısmını da işlerini düşünerek geçirmektedirler. Bu nedenledir ki bireyin yaptığı iş tüm yaşantısını etkilemektedir.

1920'li yıllarda tartışılmaya başlanan iş doyumu kavramı, yaşam alanının bir alt alanı olarak bireyin yaşam doyumunu etkileyen bir kavramdır. İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur. İşe duyulan hoşnutluk iş doyumunu, hoşnutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu ifade eder. Yaşam doyumu ise bireyin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutlarından duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur. Yapılan çalışmalarda bireyin çalışma yaşamındaki mutluluğu onun iş veriminin artmasına buda yaşam doyumuna genelde pozitif yansımaya neden olmuştur. Bu nedenledir ki iş doyumu birey ve işletmeler için önemli bir kavram olmuştur.

Sağlık sektörü, özellikle hastanelerin hammaddesi ve ürünü insandır. Diğer sektörler gibi gelişmiş teknolojiye yararlanıyor olsalar da, yinede yoğun insan emeği kullanarak amaçlarına ulaşmaktadırlar. Hastanelerde farklı becerileri olan, farklı meslekte insanlar bir arada çalışırlar. Hastane yöneticisi bu farklı özelliklere sahip personelin davranışlarını hastanenin amaçları doğrultusunda yönetmesi oldukça karmaşık bir durumdur. Hastanelerde hizmet sunumunun temel belirleyicisi çalışanlardır. Bu nedenledir ki çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek olması gereklidir.

Sağlık hizmetinin üretimi ve tüketiminde insan unsuru her zaman ön plandadır. Bu alanda çalışanların ruhsal yönden rahat , soğukkanlı ve iş yapmaya

istekli olmalıdırlar ki hizmet verdikleri hasta grubunun ihtiyaçlarını karşılıya bilsinler. Hastanelerin müşterileri olan hastaların memnuniyeti kendilerine tedavi ve bakım hizmetleri sunan çalışanların yaptıkları işi önemsemeleri, örgütün bir parçası olduklarını hissetmeleri ile mümkündür.

Bu çalışmanın amacı, hastanelerin en stresli ve izole bir bölümü olan ameliyathanelerde çalışan hemşirelerin, iş doyumu ve yaşam doyum düzeylerini belirlemektir. İş doyumu ile yaşam doyumu arasında bir ilişkinin olup olmadığını, bir ilişki var ise ilişkinin yönünü belirlemektir. Bu çalışmanın hastane yöneticilerine çalışanlarının yaptıkları işlerine karşı tutumları, ilgi ve isteklerini öğrenmelerini ve bu öğreti doğrultusunda politikalar geliştirebilmelerine olanak sağlayabilecektir.

Çalışmanın birinci bölümünde iş doyumu kavramı ele alınmıştır. İş doyumunun örgütsel ve bireysel özelliklerinin neler olduğunu, iş doyumunun birey ve örgüt açısından önemini açıklamaya çalışılmıştır. İş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel sonuçları incelenmiştir. Daha sonra iş doyumunun ölçülmesi ve iş doyumu teorileri açıklanmıştır. Birinci bölümün sonunda da hemşirelik alanında yapılmış ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilerek konunun desteklenmesine çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümde, çalışanın iş dışı ve iş yaşamını kapsayan genel yaşam doyumu kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Yaşam doyumunun tanımı, kişi ve örgüt için önemi, yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin neler olduğuna yer verilmiştir. İş ve yaşam doyumunun literatürde bu güne kadar yapılmış ölçüm çeşitlerine bir tablo içerisinde sunulmuştur. Daha sonrada iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi açıklayan modellerin neler olduğu belirtilmiştir. İkinci bölümün sonunda da iş ve yaşam doyumu ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, yapılan saha çalışmasına yer verilmiştir. Bu çalışmanın amacı , önemi belirtilmiştir. Kurulan hipotezlerin varlığı oluşturulan anket çalışmasıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki incelenerek, bireyin yaşam doyumunun ne kadarının iş

doyumu ile açıklanabildiği saptanmaya çalışılmıştır. Veriler istatistiksel analiz yöntemleri ile değerlendirilmiş ve bulunan sonuçlar yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BOLÜM İŞ DOYUMU

İş doyumu ile ilgili ilk çalışmalar, 1930 'larda Elton Mayo'nun Hawthorne araştırmaları ile başlamıştır.1943'lerde Maslow, iş doyumunu bireyin ihtiyaçlarının doyurulması ile ilişkilendirmişlerdir.1990'dan günümüze kadar endüstri/psikoloji alanındaki bir çok dergi incelendiğinde, en fazla işlenen ilk on konu içinde iş doyumunun yer aldığı görülmektedir (Keser, 2003:65). İş doyumu çalışmaları ilk zamanlar sanayi sektöründe, işçiler üzerinde yapılırken, günümüzde çalışanın önemi arttıkça her alanda yapılabildiğini görmekteyiz. Ülkemizde de Uluslar arası Çalışma Örgütü, diğer konularla birlikte İş Doyumu konusunda Türk-İş 'le işbirliğine başlanmıştır(Bingöl,1986:226)

Toplumların ekonomik refah düzeyi arttıkça bireylerin eğitim düzeyi de artmaktadır. Eğitimli bireyler sanayi toplumunu bilgi toplumuna taşımışlardır. Toplumun yapısal değişimleri bireylerin ihtiyaçlarının da değişmesine neden olmuştur. Bu bölümde iş doyumunun çalışan ve örgüt açısından önemi, bireysel ve örgütsel faktörlerini, iş doyumu teorilerini, sağlık sektöründe ve hemşirelerde iş doyumu , iş doyumunun ölçüm biçimleri irdelenecektir.

İş Doyumunun Tanımı

Doyum terimi; istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamlarını taşımaktadır. İhtiyaçların karşılanması sonucu oluşan mutluluk durumu olarak tanımlanır. İş doyumu ise; kişide, çalışma yaşamı veya söz konusu kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı almış olduğu pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu, 2009:59).

İş doyumu, çalışanların fiziki ve zihni sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir (Bingöl,1986:227).

Keith Davis'e göre iş doyumu," iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur."(Davis, 1988:96)

İş doyumu, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumudur. Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olacağına göre, iş doyumunu kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir şeklinde tanımlamak, iş görenin işine karşı olumsuz tutumuna ise iş doyumsuzluğu denebilmektedir(Erdoğan,1999:231)

İş doyumu, iş görenin, işini ve iş çevresini, örneğin, üstlerinin yönetim şeklini, politikalarını, iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerini ve işinden elde ettiği ekonomik getirileri nasıl algıladığıdır. İş doyumu temelde , ücret ve ücretin dağıtılma şekli , iş ve işin ilginçlik düzeyi , işin öğrenme olanağı sağlama derecesi , işteki yükselme olanakları , yöneticilerin çalışanlarına karşı tutumu , iş yerindeki arkadaşlık ilişkileri gibi faktörler tarafından belirlenmektedir(Baştemur,2006:6)

İş doyumunun en önemli özelliği, zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır. Kişisel olması sebebiyle yöneticilerin ve dolayısıyla örgütlerin iş görenlerine optimum düzeyde bir doyuma ulaşmaları için yardımcı olmaları gerekir (Karcıoğlu,2009:61).Bu nedenledir ki, kişinin iş doyumuna ulaşmasında bireysel ve örgütsel faktörler etkili olmaktadır.Bu bölümde iş doyumunun çalışan ve örgüt açısından önemi , bireysel ve örgütsel faktörlerini , iş doyumunu kuramlarını , sağlık sektöründe ve hemşirelerde iş doyumu, iş doyumunun ölçüm biçimleri irdelenecektir.

İş Doyumunun Önemi

Bir örgüt ancak iş görenlerin gösterdiği performans kadar iyi olabilir. İş görenlerinde iyi performans sağlamalarında yaptıkları işten aldıkları doyum çok önemlidir. Başka bir deyişle bireysel doyumun arttırılması, örgütün başarısını da beraberinde getirecektir. Bunu sağlamanın yolu ise , iş görenlerin yaptıkları işi anlamlı bulacakları , kendilerini yetkin ve inisiyatif sahibi hissedecekleri ve çıktıyı etkiliyebilecekleri bir çalışma ortamı sağlamaktan geçer. Bu bağlamda en büyük görev kuşkusuz yöneticilere düşmektedir.(Erdil v.d.,2004:17-18)

İş gören günlük yaşamının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, hatta özel yaşamından daha fazla zamanını işine ayırmak zorunda kalmaktadır. Kişi çoğu zaman işi ile ilgili çalışmalarını, bu olmasa bile işinde sahip olduğu psikolojiyi

aile yaşantısına taşımaktadır. Yani iş, birey için yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik açıdan da bireyin yaşantısında önemli bir yere sahiptir. (Öztürk, Özdemir,2003:191) İş doyumunu bireyin tüm yaşam doyumunu etkiler. İş doyumunun yetersiz olduğu durumlarda , yaşam doyumunu da düşük olabilir.(Davis,1988:96) İş doyumunun artmasıyla bireyinde toplum içerisinde mutlu bir birey olmasını, bu da beraberinde toplumun mutluluğunu sağlamış olacaktır.Yapılan bir çalışmaya göre yöneticilerin işin fizyolojik ve psikolojik yönünden daha fazla olumsuz etkilendikleri görülmüştür.(Bingöl,1986:230)

Kişinin yaptığı işten doyuma ulaşması, aynı zamanda işteki başarısını olumlu etkileyerek iş görenin işinde daha fazla çalışabileceği düşünülmüştür. Vroom,iş doyumunun başarıyı nasıl etkilediğini araştırmış ve iş doyumunu ile verimlilik arasında pozitif,fakat düşük bir korelasyon bulmuştur.İş görenler,işletmede ortaya koyacakları yüksek başarının bir yolla ödüllendirileceklerini bilirlerse , başarı için çaba harcarlar,sonuçta alacakları ödülle iş doyumuna ulaşırlar.Bu durumda iş başarısının iş doyumunu üzerindeki etkisi daha önemli olur.Yani iş doyumunu iş başarısını doğurur.(Erdoğan,1999:247)

Toplumun sağlık düzeyini geliştirmek, iyileştirmek ve korumakla görevli olan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin, hizmet verdikleri bireyleri de etkilediğinden, çalıştıkları kurumun bu durumu göz önünde bulundurması gerekmektedir.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler; bireyden bireye, toplumdan topluma ve kültürden kültüre farklılık gösterebilmektedir. ABD de 2000 yılında yapılan bir araştırmada çalışanların iş doyumunu artıran 16 etken tespit edilmiş. Ülkemizde de Keser tarafından otomotiv sektöründe 2003 yılında iş doyumuna etki eden faktörlerin tespitine yönelik yapılan araştırmada ilginç benzerlikler olduğu görülmüş. Araştırmanın sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir. Örneğin” işin ilginç olması “her iki araştırmada da ilk 3 tercih arasında yer almakta,”iyi ücret”ise son tercihlerde yer almıştır.”Gelişime açık bir iş olması”özellği iki araştırmanın uymayan özelliği olarak dikkat çekmektedir. Ülkemizde işin çalışanı geliştirme

özelliği son sırada tercih edilirken; ABD’de bu özellik ilk sıralarda tercih edilmiştir.(Keser,2003:76)

Tablo 1.3. Çalışanların İş Doyum Özellikleri

İş Kaynağının Özellikleri	%
Pek çok insanla iletişim kurma şansının olması	91
Bağımsız çalışma olanağının olması	89
İşin ilginç olması	88
Gelişime açık bir iş olması	88
Haftada bir yada yılda birkaç kez gezi olanağının olması	88
Eve yakın yerde çalışıyor olma	87
Düzenli çalışma saatleri	86
İnsanlara yardımcı olabileceğiniz bir iş olması	83
Topluma yararlı bir iş yapıyor olma	83
Esnek çalışma imkanının olması	83
İş güvencesinin olması	79
Başarılarınızın çalıştığınız yerde takdir edilmesi	76
İyi bir sağlık sigortası ve diğer olanakların olması	67
Çok yüksek gelire sahip olma	66
İş stresinin düşük düzeyde olması	62
Terfi olanağının olması	60

Kaynak:Paul E.Spector,Industrial&Psychology,2nd Ed.,John Wiley,2000,s:198

İşin Özellikleri	Ortalama
Başkaları üzerinde etki sahibi olması	9,0495
İşin prestij sağlaması	7,2381
İşin ilginç olması	6,8425
Topluma katkıda bulunmaya imkan vermesi	6,7930
İşte özerkliğin olması	6,7271
İşin size yetki vermesi	6,4963
İşin yaratıcılık gerektirmesi	5,9249
İş güvencesinin olması	4,9304
İyi insan ilişkileri	4,6630
İyi bir ücret	3,6886
Kişiyi kendini geliştirme fırsatı vermesi	3,5861

Kaynak:Aşkın Keser,’’Çalışmanın Anlamı,İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerine Uygulama’’Uludağ Üniv., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi,Bursa,2003,s:188

Çalışan bireylerin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler iki başlık altında toplanabilir.

1-Bireysel Faktörler

2-Örgütsel Faktörler

Yönetimin bu faktörleri bilip çalışanlarını kurumunda çıkarları doğrultusunda bu faktörleri göz önünde tutması hem kurumun hem de çalışanların mutluluğu için önemlidir.

Aşağıda bu faktörler sırası ile açıklanacaktır.

İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Literatürde bireysel faktörleri; kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, meslek, kıdem, statü ve sosyo-kültürel çevre olarak sıralamışlardır.

Kişilik Özellikleri:

İş doyumunu kişinin işinden umduğu beklentilerine ulaşması sonucu ortaya çıkan bir durumdur .Bu beklentiler iş görenin kişiliği ile ilgilidir.Kişi eğitime , toplumdaki sosyal statüsüne , arkadaşlık ilişkilerine, inanç ve tutumlarına göre bir iş arayacak ve bu kişilik özelliklerine göre işini belirleyecektir.İş görenlerin kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkisini inceleyen araştırmalar , doyum düzeyi yüksek olan kişilerin daha esnek ve kararlı bir kişiliğe sahip olduklarına,işinden doyumсуuz olan kişilerin ise amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan , çevresel güçlükleri yenemeyen ve katı bir kişilik yapısına sahip kişiler olduğu sonucuna varmışlardır (Bardavit,2007:25)

Duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisi ve kurumla ilgili farkındalık geliştiremeyen insanlar ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun,kuruma yarardan çok zarar getirir(Topal,2008:14)

Batıgün ve ark. yaptıkları bir araştırmada; A-tipi kişilik özelliğine sahip kişiler zamanla yarışan, kendini başarıya odaklamış, sürekli sorumluluk almak

istedikleri için stresli ve saldırgan bir yapıya sahip olabilmektedirler. Bu özelliklerinden dolayı performansları düşebilmekte ve iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedirler (Batıgün,2006:42).

Yaş:

Yaşın iş doyumuna olumlu etkisinin olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Herzberg, yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi ‘‘U’’ şeklinde bir eğriyle açıklamaya çalışmıştır. Genç yaşta çalışma hayatına atılan bir kişinin iş doyumunu yüksek, otuz yaşına doğru doyum düzeyi düşmekte, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma hayatının sonuna doğru doyum düzeyini yükselmekte olduğunu açıklamıştır. (Aksayan,1990:15) Özellikle yeteri kadar iş deneyimi olmayan, hayata yeni atılan gençlerin gerçekçi olmayan beklentileri; bireyin hayal gücü olabileceği gibi, yayın organlarının yanıltması, eğitim kurumlarının öğrencilerini fazla abartması ve olayın işe kabulü sırasında görüşmeyi yapan yöneticilerin yanlış,yanıltıcı bilgi vermesinden kaynaklanabilir(Robert,1988:121).

Hemşirelikte yapılan iş doyumunu çalışmalarında da yaş ilerledikçe tecrübe ve bilgi birikimi artmakta, buda beraberinde kişinin iş doyumunu arttırmaktadır (Şener,2002:88).

Hekimlerin anksiyete ve depresyon düzeyleri ile iş doyumunu ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada asistan hekimlerin, profesör hekimlerden daha fazla iş doyumsuzluğu yaşadıkları tespit edilmiştir(Demiral,2006:157).En yüksek iş doyumunu hekimlerde 36 yaş ve üzerindeki gruplarda, hemşirelerde ise 31 yaş üzeridekilerde olduğu bulunmuştur(Topal, 2008:13).

Aslan ve arkadaşlarının bir grup sağlık çalışanı ile yaptıkları çalışma sonucunda, yaş ve çalışma yılı artıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve işe bağlı gerginliğin azaldığı görülmüş(Aslan, 1997:82).

Onkoloji bölümlerinde çalışan hemşirelere yönelik yapılan bir araştırmada da 30 yaş ve üzeri olan hemşirelerin iş doyumları diğerlerine göre daha anlamlı bulunmuştur (Eren, 2008:40)

Ülkemizde polislere yönelik yapılan bir araştırmada yaşı iş doyumu farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. (Baştemur, 2006:115)

Yaş ile iş doyumu arasında pozitif yönde ilişkilerin olması yanında, yapılan diğer bazı araştırmalarda ise eğrisel ilişkilerinde olabileceğini söylemek mümkündür.

Cinsiyet:

Cinsiyetin iş doyumuyla ilişkisini gösteren birçok çalışma yapılmıştır. Bazı araştırmalarda kadınların erkeklere göre daha kötü şartlarda çalıştıkları için işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir. Bazı çalışmalarda da kadınların işlerinden daha az doyum elde ettiklerini göstermiştir. Bunun nedeni kadınların iş hayatının dışında annelik, eş, aile gibi rollerinin olması iş hayatlarında daha üst düzey gereksinimleri amaçlamamaktadırlar. Kadınlar ücret ve çalışma ortamının fiziki yapısını daha çok önemsedikleri görülmüştür. Yine kadınların erkeklere göre daha vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışmaları kadınların iş doyumlarını negatif yönlü olarak etkilemiştir (Aksayan,1990:16).

Eski ve yeni dönem yapılmış çalışmalarda kadın ve erkeklerin iş hayatında önem verdikleri unsurların halen daha farklılık gösterdiği görülmüştür. Erkekler işin güvenlik,işin çeşidi,ilerleme,işletmenin tanınırlığı,ücret,iş arkadaşları,amir,sosyal getiriler,iş saatleri önemli unsurlarken ,kadınlarda işin çeşidi ilk sırada,işin sosyal getirileri en son önem verdikleri unsurlar olmuştur (Sürek,2007:45).

Demiral ve arkadaşlarının bir üniversite hastanesinde hekimler üzerinde yaptıkları bir araştırmada kadın hekimlerin erkek hekimlere oranla anksiyete ve depresyon seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir(Demiral,2006:160).

Medeni Durum:

Medeni durum açısından iş doyumuna bakıldığında, bekar çalışanların doyum düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bunun nedeni evli çalışanların üstlenmiş oldukları sorumluluklar ile maddi ödüllere daha fazla önem vermesi gösterilmektedir. Kişinin sahip olduğu

çocuk sayısının kişinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ve geleneksel cinsel değerlerin aile-iş çatışmasında etkili olduğu yapılan çalışmalarda görülmüştür (Sürek,2007:46).

II. Dünya Savaşı sonrası iş gücü sıkıntısı baş gösterince fırsat eşitliği yasaları çıkartılmıştır. Bu yasalar genç nüfusu artırma yolundaki doğum oranlarını yükseltici politikalar ile 1980’li yıllarda bir dizi kuruluşa, aile sorumluluğunu taşıyan insanların iş ve aile yaşamını dengelemelerine yardımcı olacak iş yeri düzenlemeleri geliştirmeye başlanmıştır

Bu tür girişimler özellikle bakmakla ilgili bireyleri olan kadınların iş-yaşam dengesini olumlu etkilemiştir (Lucy,2004:34).

Hekim ve hemşirelerde tükenmişlikle ilgili yapılan bir araştırmada evliliğin kişiye, kişiler arası ilişkiler ve stresle başa çıkma deneyimi kazandırdığı bildirilmektedir (Topal,2008:15). Yine yapılan bir çalışmada, öğretim elamanlarının iş doyumunu ile medeni durumları arasında ‘‘yönetim biçimi’’,’’gelişme ve yükselme olanakları’’,’’fiziksel ortam’’,ücret ve personel’’,alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.’’Ücret ve personel’’alt boyutunda evlilerin bekarlardan,diğer boyutlarında ise bekarların evlilerden daha çok tatminsizlik elde ettikleri tespit edilmiştir (Baştemur,2006:18).Kişinin iş dışı yaşamının seyri iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir. Japonya’da yapılan araştırmada erkek çalışanlar iş yerinde kadınlardan daha uzun zaman geçirmekteler. Japon iş verenler çalışkan evli çocuklu kadınlar yerine daha uzun iş gününe sahip bulunan erkek çalışanları tercih ettikleri görülmüş (Boyles, 2009:58).

Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada da, hemşirelerin medeni durumları ile iş doyumunu, otorite, sorumluluk ve aktiviteleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır(Çakın,1989:105

Eğitim:

Bireysel faktörlerin bir diğeri de eğitimidir. Eğitim bir kişinin yaşamını ekonomik açıdan güvence altına alıyor olmasının dışında kişinin sosyal çevresini de

belirler. Kişinin aldığı eğitim ile yaptığı işinin paralellik göstermesi iş doyumunu arttırabilmektedir (Sürek, 2007:38).

Kişinin meslek seçimi de ilgi duyduğu alanlardan ziyade aile, öğretmen ,medya araçlarından ve imtihan sisteminden etkilenecek meslek ve eğitim tercihi yaptığı ,buda kimi zaman yanlış olabilmektedir.Kişinin istemediği bir meslekte iş doyumuna ulaşması imkansızdır (Sürek,2007:39).

Yapılan bazı iş doyumunu araştırmalarında eğitim düzeyinin artması halinde işten beklentilerinde artması durumunda iş doyumsuzluğun da kaçınılmaz olabilmektedir. Klein Maher’e göre yüksek eğitim almış kişiler kendilerine referans seçtikleri grubun iş koşulları ile kendi iş koşullarını mukayese etmeleri nedeni ile doyumsuz olabilirler.(Keser,2005:112,Aksayan,1990:16)İngiltre’de yapılan bir çalışmada eğitim seviyesi yüksek çalışanların, daha az eğitime sahip kişilere göre daha fazla iş doyumsuzluğu yaşadıkları görülmüş (Baştamur,2006:16).

Belirli işi istenen düzeyde yapmak için ,iyi eğitim gereksinimine bağlı olarak baskı varsa, personel doyumsuzluğa itilebilir.Eğitim olanaklarının sağlanması, öğrenmenin kolaylaştırılması gibi yaptırımların yanısıra, göreve özendirici etkenlerin ise koşulması bu duruma çözüm getirebilir.Kişinin eğitimini aldığı işi yapıyor olması ve mesleği kendisinin seçmiş olması da iş doyumunu etkileyebilmektedir.

Hekim ve hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada hemşirelerin işlerinin yarattığı kişisel gelişim imkanları hekimlere oranla daha kısıtlı olduğu, bu durum hemşirelerin işlerinde doyumsuzluk yaşamalarına neden olmaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2006:36).

Şener’in hemşireler ile ilgili çalışmasında da yüksek okul mezunu hemşirelerin iş doyum düzeyleri lise mezunu hemşirelerinkinden daha düşük bulunmuş .Bunun nedeni,yüksek eğitim almış kişiler kendilerine referans seçtikleri grubun iş koşulları ile kendi iş koşullarını kıyas etmeleridir(Şener,2002:89).

Meslek:

Farklı meslek gruplarının iş doyumları arasında önemli farklılıklar olduğu saptanmış ve bu farklılıkların aşağıdaki dört temel etkenden etkilendiği düşünülmüştür (Topal, 2008:17)

- mesleğin saygınlığı
- iş üzerindeki denetim
- çalışma gruplarının bütünleşme düzeyi
- mesleki topluluklar.

Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli meslekleri olanların iş doyumunda da yüksek çıkmaktadır. İşlerindeki statüleri yüksek olan kişiler kişisel egolarını da tatmin etmektedirler. Genellikle sorumlulukları, başkaları üzerindeki hakimiyeti artan kişiler daha fazla memnun olmaktadır.(Özdemir, 1989:61) Yapılan bir araştırmaya göre yönetsel kademelerde bulunan kişilerin iş doyumlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleğe karşı ilgi, mesleğin gerektirdiği yeteneklere sahip olma, meslek için yeterli hazırlık, mesleki eğitimle gerekli bilgi, beceri ve davranışlar da mesleki doyumunu etkileyen faktörler arasında alınmaktadır. Bunun için sıkça güncel mesleki toplantılara yer verilmelidir (Uyer, 1983:207).

Sağlık sektörü, stres yoğunluğunun yüksek olduğu meslek gruplarını bünyesinde bulundurur. Bu gruplar, diğer meslek gruplarına kıyasla işe ve kuruma yönelik olarak daha olumsuz bir tutum içinde oldukları gözlenmektedir. Buna örnek hemşirelerin iş doyum düzeyi diğer meslek gruplarına oranla daha düşük çıkmaktadır. Bu durumun çalışılan kurumdan çok , mesleğe özgü olabileceği düşünülmektedir. Buna gerekçe de hemşirelik mesleğinde stres yaratan faktörlerin daha fazla olduğu öne sürülmektedir (Türköz, 1999:26).

Hemşirelerin mesleği kendilerine uygun bulanların çalışma alanı içerisindeki birçok sorunu çözmede, daha gayretli olduklarından ve dolayısıyla iş doyumlarının

bu mesleği istemeden seçenlere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur. (Şener, 2002:90)

Hastaneler sağlık çalışanları için birçok zararlı etkenleri bünyelerinde barındırırlar. Özellikle ameliyathaneler bu riskli ortamların başında gelmektedir. Bu nedenle meslek hastalıkları açısından ameliyathane hemşireleri diğer birim hemşirelerine göre daha fazla risk taşırlar(Şelimen, 1998:39)

Kıdem:

İş doyumunda kıdemin önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Çalışma süresi arttıkça kişinin iş doyum düzeyinin de artacağı ileri sürülmüştür. Bunun nedeni:

1-Kişinin kıdeminin artması, işini daha iyi kavramasına ve başarma hissinin artması.

2-Örgütün personel ihtiyaçlarını giderek daha çok karşılayacak olması.

3-Çalışanın örgüt ve işi ile bütünleşmesi.

4-Örgütün süre arttıkça çalışanına daha geniş olanaklar sunması. (Güven, v.d.,2005:134)

İşcan ve Timuroğlu'nun 2006 yılında yapmış oldukları bir çalışma sonucunda da kıdem arttıkça iş doyumunun da doğru orantılı olarak arttığı görülmüştür (İşcan ve Timuroğlu, 2007:133). Kıdemli çalışanlar yeni bir iş arayışına girdiklerinde daha donanımlı oldukları için daha fazla iş imkanına sahip olabilmektedirler. (Sürek, 2007:44)

Statü:

Bir diğer bireysel özellikte statüdür. Yapılan araştırmalar sonucu örgüt içindeki yeri yüksek düzeyde olan birey, düşük düzeyde olana göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Aynı şekilde yönetici konumunda olan kişiler, diğer çalışanlara göre iş doyumları daha yüksektir. (Aksayan, 1990:16) İşlerindeki statüleri büyük olan

kişiler, kişisel egolarını da tatmin etmektedirler. Genellikle sorumlulukları, başkaları üzerindeki hakimiyeti artan kişiler daha fazla memnun olmaktadırlar (Özdemir, 1989:61).

Yapılan bazı çalışmalarda da statüsü yüksek olan bireylerde iş doyumunun düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedeni; bireyin yaptığı işin prestiji, aldığı ücretteki farklılık ve işin sağladığı özerklik olarak sıralanabilir (Keser,2003:126).

Hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada öğretim üyesi hekimlerin iş doyum düzeylerinin pratisyen, araştırma görevlisi ve uzman hekimlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür (Keser,2003:127).

Keser'in otomotiv sektöründe yaptığı bir çalışmada mavi yakalıların beyaz yakalılara oranla iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni aldıkları eğitim sonucu beklentilerin farklı olmasıdır. Mavi yakalıların beklentisi iyi bir ücret ve iş güvencesi iken, beyaz yakalılar da aldıkları eğitim düzeyinde iyi bir statüye sahip olmaktır (Keser, 2005:92).

Yükselme arzusu fazla olan kişiler ilerleme olanağı buldukları işten üst düzeyde doyum sağlayabilirler. Üst yönetim kademesinde bulunanlar, kendisini iyi yetiştirmiş profesyoneller ilerleme değişkenini kendi adlarına kontrol edebilirler. Yine insanlar, çevrede kabul gören,özellikli olarak algılanan,belli statüdeki işletmede çalışıyor olmakış doyumunu arttırıcı bir faktör olarak görülmektedir (Erdoğan,1999:240).

Hemşirelik alanında da iş doyumuyla ilgili yapılan çalışmalarda en az doyum aldıkları etken statüdür. Bunun nedeni mesleğin çok fazla yükselme olanağı tanıyamamasıdır (Aksayan, 1990:16).

Sosyo-kültürel çevre:

Bireyin sosyo-kültürel çevresi de iş doyumunu etkileyebilmektedir. Çalışan eşin işteki statüsü, kadın çalışanların en küçük çocuklarının yaşları,ailenin gelir düzeyi,kişinin yetiştiği aile ortamı(sahip olduğu değer yargıları) gibi etkenler iş doyumunu etkileyebildiği görülmüştür.Kişinin çalışma yaşamı ile toplumun yaşam

koşulları paralellik gösterdiği oranda iş doyumu sağlanabilmektedir (Aksayan, 1990:17,51).

Günümüzde örgütlerde çok uluslu çalışanlar yer almaktadır. Yabancı bir şirket ülkemizde faaliyette bulunurken ülkemizin kültürel, ırksal ve etnik yapısı hakkında bilgi edinmeli ve ülkemizin insanların işe yönelik yaklaşımlarını dikkate almalıdır. Kültürel ve etnik ayrıma yönelik çalışmalar siyahlar ile beyazlar arasındaki çalışmalar en bilinen çalışmalardır. Siyahların iş doyum düzeyi beyazlara göre daha düşük doyuma sahip olabilmektedirler (Keser,2003:128). Ülkenin gelişmişlik düzeyi, çalışanlara tanınan haklar da bireyin iş doyumunda etkili olmaktadır.

Çocuk sahibi olma:

Yapılan araştırmalarda çocuk sahibi olmakla veya olmamakla iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştıma da işin kendisi boyutundan doyum düzeyleri, çocuk sahibi olmayan hemşirelerin işin kendisi boyutundan sağladıkları doyum düzeyinden yüksektir. Gelişme olanakları boyutunda da çocuk sahibi hemşirelerin iş doyumunun çocuk sahibi olmayan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Bunda sebep çocuk sahibi hemşirelerin daha ileri yaşlarda olması, dolayısıyla gelişme olanakları ile işin kendisi boyutunda iş doyumunun artış göstermesi çocuk sahibi olup, olmama konusunda açık bir görüş belirtmek olası değildir (Şener, 2002:89).

İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler:

İş doyumuna çalışanların yalnızca bireysel özellikleri değil, iş ortam ve koşullarını içine alan örgütsel faktörlerde etki etmektedir. Örgütsel faktörler;işin kendisi,ücret,güvenlik,yükselme ve gelişme olanakları,çalışma ortam ve koşulları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler,çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, örgüt kültürü ve stresdir.

İşin kendisi:

Örgütsel faktörlerin ilki işin kendisidir. Yani kişinin işiyle ilgili bilgi ve beceriye sahip olması ve işinde bunu kullanabilmesi ile ilgilidir. İşin çeşitliliği, yaratıcılığa açık olması, yeni bilgiler öğrenim fırsatının olması, işin zorluk derecesi, monotonluk, sorumluluk, işin bağımsızlığı, işin zenginleştirilmesi, karmaşıklığı, zevkli olması ve başarı duygusunu tattırması bu kapsamda yer almaktadır (Aksayan,1990:19). İşin monoton oluşu, sorumluluğun olmayışı, çok yetenek gerektirmeyen ve eğitim olanağı olmayan işler kişinin iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Uyer,1993:207). Özellikle mavi yakalı çalışanlarda işin monoton oluşu, fazla bilgi yetenek gerektirmeyen işlerin yapıyor olması iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumdaki çalışanlarda işten sıkılma, depresyon, yalnızlık, umutsuzluk ve dalgınlık belirtileri daha fazla görülmektedir (Keser, 2005:81).

Kişinin işini sevmesi, işiyle ilgili kararlara katılabiliyor olması, bilgi ve becerisini kullanıyor olması iş yükü ne kadar çok olursa olsun işinden sıkılmayacaktır. Buda beraberinde iş doyumunu getirecektir. Yine işin zihinsel yönüyle zor olması, kişide zor işi başarma isteği uyandırır, eğer ki başarabiliyorsa buda beraberinde iş doyumunu getirir. İşin fiziksel yönüyle zor oluşu ise yorucu, ağır işleri kapsadığı için doyumsuzluğa neden olabilecektir (Erdoğan,1999:237).

Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada işin aile ile çatışmasının örgütsel anlamda bireylerde devamsızlık eğilimine ve iş değiştirme isteğine bu durum bireyin işinde doyumsuzluk yaşamasına neden olduğu bulunmuştur(Taslak; 2007:73)

Ücret:

Bireyin yaptığı işten doyum sağlamasında ücret önemli bir faktördür. Bireyin yaşamını idame ettirebileceği bir gelire ihtiyaç duyar. Ancak yapılan birçok çalışmada göstermiştir ki ücret iş doyumunu etkileyen faktörlerin ilk sıralarında yer almıştır. Yinede birey iyi bir ücret almak istemektedir. Bunun nedeni de iyi bir yaşam kalitesine ulaşmak, toplumda iyi bir statüde olmaktır. Bunun için ücret iş

doyumunun en önemli bir faktörü değil, iş doyumunu belirleyen unsur olmuştur (Keser2003: 79, 44, 17).

Birey çalıştığı kurumun uyguladığı ücret sisteminin adil olarak algılamak ve beklentilerine uygun olmasını ister. Ücret işin bireyden istediklerine, bireyin yeteneklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise bireyin iş doyumunu daha yüksek olacaktır. Ülkemizde yapılan çalışmalar göstermiştir ki ücret erkekler için kadınlardan, mavi yakalılar için beyaz yakalılardan, evliler için bekarlardan daha önemli bir değişken olmuştur (Erdoğan,1999:24051,39)

Hekimler ve hemşireler üzerinde Çarıkçı ve Oksay yaptıkları çalışmada da işin maddi boyutu ilk sıralarda yer almamaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2006: 38).

Bireyin ücreti aldığı eğitime, unvan ve yeteneğine göre ayarlanmak zorundadır. Bu sağlanamıyorsa, mutlaka işine karşı bir doyumсуuzluk oluşacaktır (Özdemir, 1989: 54).

Sağlık sektörü kesintisiz hizmet veren bir sektör olduğu için özellikle çalışmayı özendirici hafta sonu, fazla mesai ve ikramiye ödenekleri iş doyumunu artırıcı bir uygulama olacaktır (Uyer,1993:206,50).

İş güvenliği:

İş güvenliği, iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında yer almaktadır. Birey çalıştığı kurumda kendisine değer verildiğini hisseder, kurumunda fiziksel , ekonomik ve sosyal açıdan güvenli bir iş ortamı olduğunu bilir ise işe olan güveni artacak , daha verimli , doyumlu çalışacaktır.Dolayısıyla böyle bireyin yönetimi de kolaylaşacaktır.Birey iş güvenliğinden yoksun,her an işini kaybetme duygusu ile yaşıyorsa yönetimi de zorlaşacaktır.Bireyin eğitim düzeyi,bilgi ve becerisi arttıkça iş piyasasında yerlerinin daha açık olduğunu bilirler,gereğin de iş bulma imkanları kolaylaşacağından iş güvenliği bir doyum aracı olmaktan uzaklaştırır (Erdoğan,1999:244,26,51).

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki iş güvencesi algılarının düşük olduğu ortamlarda iş yeri güvenliğine daha az önemsedikleri için fiziksel, psikolojik

sorunlar, hastalıklar, iş kazaları daha fazla oluşmaktadır. Bu da göstermiştir ki iş güvencesi bireyin iş yaşamında en çok dikkate aldığı unsurların başında gelmektedir (Keser,2003:95).

Terfi:

İnsanlar çalıştıkları iş yerinde başarılı olduklarında bir üst seviyeye yükselmek, terfi etmek isterler. Kişi işinde yükselme olanağının olduğunu görebildiğinde ve adil bir şekilde yapıldığına inandığı oranda iş doyumuna ulaşır. Terfi maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Kişi çalıştığı örgüt de yükselme olanağının olmadığını, veya adil bir şekilde yapılmadığını bilirse kişi yeni bir iş arayışına girmektedir. Bunun için kariyer ücret faktöründen daha önemli görülmektedir. (Keser, 2003:89, Aksayan, 1990:20).

Hemşirelikte yükselme olanaklarının yetersiz oluşu, hiyerarşik yapının çok dar olması nedeni ile iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Uyer,1993:208).

Örgüt içerisinde gelişme imkanlarının olması hem örgüt, hem de çalışanlar için önemli bir iş doyum faktörüdür. Güçlü işletmeler sürekli dinamik kalabilmek için yeni bilgi ve ilkelere ihtiyaç duyarlar.Bu nedenle çalışanlarını sürekli bir eğitime tabi tutarlar.Kişi kendini işiyle daha uyumlu ve kendini geliştirerek güven duygusuna sahip olur.İşletme eğitimi lüks bir harcama olarak gördüğünde iş kazalarının artmasına ve iş kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir (Sürek,2007:60).

Farklı mesleklerde yapılan iş doyum çalışmaları da varılan ortak sonuç; örgütte hiyerarşik kademe yükseldikçe iş doyumunun da yükselmesi olmuştur (Baysal;1987:33)

Çalışma ortam ve koşulları:

İş doyumunda ücret faktöründen sonra ikinci sırada önemli olanı, çalışma ortam ve koşullarıdır. Kişi çalıştığı ortamın fiziksel şartlarına , kendisi için ortamın işin tehlikelerine karşı güvenliği , iş yerinin ısısının,ışıklandırmasının , rutubetinin olup olmamasına,binanın yeni , techizatın yeterliliği gibi unsurlar , hem kişisel

rahatlık ve güvenli , hem de işin rahat yapılabilmesi için önemlidir.Bu faktörlerin önemi kişiden kişiye fazla değişim göstermez (Türk,2007:78).

Trabzon’da ameliyathane hemşireleri üzerinde yapılan bir araştırmada devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun sebebi çalışılan kurumdaki çalışma koşulları ve kurumun hemşirelerden beklentisi ile ilgili olabilir (Gürsoy, 2007:29).

Hemşireler ile ilgili yapılan çalışmalarda da çalışma ortam ve koşulları ikinci sırada önemli bir faktör olmuştur (Yıldırım, 1999:80).Hemşirelik mesleği 24 saat çalışmayı gerektiren bir meslek olduğu için özellikle gece vardiyalarının adil bir şekilde dağıtılması, geliş ve gidişlerin güvenli bir şekilde yapılandırılmasını gerektirmektedir (Uyer,1993:207).

Ameliyathanelerin mimari tasarım, termal koşullar(sıcak, soğuk, nem) , aydınlatma, havalandırma, radyasyon kontrolü, yangın ve elektrik tehlikesi için uygun şartları taşıyor olması bu birim çalışanları için büyük önem taşımaktadır(Şelimen; 1998:39).

Hemşirelerin çalışma koşullarından kaynaklanan sorunlar ile ilgili yapılan bir çalışmada, hemşirelerin ağır kaldırmaya ve uzun süre ayakta kalmaya bağlı dorsalji-lumbalji ve varis, bulaşıcı hastalıklardan da hepatit ve tüberküloz, ayrıca radyasyona maruz kalındığı saptanmıştır. Bu hastalıkların oluşumuna yönelik bireysel ve örgütsel bir önlem alınmadığı da tespit edilmiştir(Önder,Bakar,1999:17)

Yönetim tarzı:

Yöneticinin ve yönetimin kişiye karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve her nasılsa ikisi arasında var olan ilişkiler bireyin işinden daha fazla doyum sağlamasına neden olan faktörlerdendir (Bingöl,1986:229).Yöneticinin samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunlarıyla ilgilenmesi, çalışanlarına karşı eşit mesafeyi koruması ve her çalışanına eşit düzeyde davranması iş doyumunu önemli ölçüde arttırdığı görülmüştür (Keser,2005:90).

Sağlık sektöründe 2006 yılında sağlık yöneticileri üzerine yapılan bir çalışmada , özellikle hemşire yöneticilerin daha yargılayıcı bir özelliğe sahip oldukları bulunmuş.Hemşire yöneticilerin bu özelliklerinden dolayı hemşirelerin iş doyumlarını olumsuz etkilenmesi söz konusu olmaktadır(Bulut,2006:43)

Çalışma arkadaşları:

Çalışma arkadaşlarıyla kurulan olumlu ilişkiler de iş doyumunaolumlu yansıyacaktır. Eğer iş tekrarlı, can sıkıcı olduğu durumlarda çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkiler, kişi işini sevmese bile işe isteyerek gitmesine ve iş doyumuna ulaşmasına nedendir (Keser, 2005:92). Kişi işinde üstlerinden çok çalışma arkadaşlarıyla iletişim içerisindedir. Birbiriyle iş birliği içerisinde, dostane ilişkiler kurması işinden daha fazla doyum sağlamasına ve işletmeye olan bağlılığının artmasına neden olabilmektedir (Sürek, 2007:67).

Örgüt kültürü:

Örgüt kültürü, “belli bir grup tarafından kendisinin, gerek çevreye uyum gerekse iç bütünleşmesi sırasında öğrendiği geçerliliği kanıtlanacak düzeyde olumlu sonuç vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere programları algılamamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen, bir takım varsayımlardır” (Schein, 1976:3).

Güçlü örgütsel kültürler, üç nedenden dolayı örgütsel performansı etkilemektedir;

1-Güçlü örgütsel kültürlerde tüm iş görenler ortak amaçları paylaşırlar.

2-Güçlü örgütsel kültürlerde örgütsel değerler, iş görenler tarafından paylaşıldığı için iş görenlerin güdülenme dereceleri yüksektir.

3-Güçlü örgütsel kültürler , bürokrasinin bunaltıcı etkileri olmaksızın kontrol sağlarlar (Erdil,v.d.,2005:261).

1990 yılında taşıma örgütlerinde, örgütsel kültür ile çalışanların vatandaşlık iş-grup bağlılığı ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin araştırıldığı bir çalışmada; bu örgütlerde baskın olan bürokratik kültürün, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş-grup bağlılığı yaratmadığı saptanmıştır(İşcan,Timutoğlu;2007:127)

Sağlık bakım örgütlerinde, güçlü bir kültür içerisinde çalışanlarda, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yüksek olduğu bulunmuştur(İşcan,Timuroğlu;2007:127)

İyi bir örgüt kültürü; örgütün başarısına, o örgütte çalışanların iş doyum düzeylerinin artmasına olumlu etkide bulunur. Örgüt kültürünün güçlü ve zayıf olması iş doyumunun bireysel ve örgütsel faktörlerini direkt etkiler (Scholz,1993).

Stres:

İnsanların fizyolojik ve psikolojik dengelerini bozarak, strese yol açan etkenlerin önemli bir kısmı çalışma yaşamından kaynaklanmaktadır. İş stresinin kaynaklarını üç grupta toplayabiliriz.

1- Çalışma ortamındaki havalandırma, aydınlatma, gürültü gibi fiziksel faktörler.

2- Aşırı iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, özerklik eksikliği gibi örgütsel stres kaynakları

3- A tipi kişilik, denetim odağı, yetenekler ve gereksinimler gibi kişisel faktörlerdir (Yüksel,2003:214)

İş yaşamı kişinin ruhsal yapısını olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle insanın yaratılışında bulunan bazı psikolojik ihtiyaçları karşılanamaz ise veya yaptığı iş monotonluk ve bıkkınlık doğuruyor ise, o insanın mutlu olması, doyuma ulaşması düşünülemez.Bu şartlar , çalıştığı iş yerinde mevcut değilse yada karşılanma olanağı yok ise , fiziki sağlığı yanında , ruhsal sağlığını da tehdit edebilir (Bingöl,1986:231).Bazı mesleklerin yoğun strese yol açma olasılığı diğerlerinden fazladır.Sağlık sektöründeki mesleklerde stres yoğunlu yüksek gruptandır.İş doyumu azaldıkça stres belirtilerinin arttığı görülmüştür (Batıgün ve Şahin,2006:43).

Tükenmişliğin örgüt girişimciliğine etkisinin hemşireler üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, tükenmişlik düzeyi yükseldikçe örgüt içi girişimci davranışlarının azaldığı görülmüş. Bu durum hemşirelerin iş doyumu düzeylerini de olumsuz etkilemesi söz konusu olabilmektedir(Basım, Şeşen;2009:53)

İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Kişinin işinden memnun olmaması, iş yerinde rahatsız ve mutsuz olması iş doyumsuzluğunu ifade eder. Beklentilerin karşılanmaması kişide davranış bozukluklarına neden olmaktadır. Bu durum duygusal bozukluklara, uykusuzluk, iştahsızlık ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıkları oluşturabilmektedir (Baştemur, 2006: 48).

İş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları olması kaçınılmazdır.

İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları:

Kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesi iş doyumunu arttırdığı gibi olumsuz duygularda iş doyumsuzluğunun oluşmasına neden olabilmektedir (Türk, 2007:97)

İş doyumsuzluğunun çalışan üzerindeki etkileri ;beden sağlığının bozulması , ruh sağlığının bozulması , işi gitmede isteksizlik olarak sıralayabiliriz.

Beden Sağlığına Etkisi:

İş doyumsuzluğu, kişide psikolojik kökenli bir takım fiziksel rahatsızlıklara yol açtığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Bu rahatsızlıklar; nefes darlığı, yorgunluk, baş ağrısı, terleme, iştahsızlık, hazımsızlık, bulantı, kolleresteron oranının değişmesi, mide ve kalp rahatsızlıklarıdır. İş doyumsuzluğu kişinin yaşam uzunluğu içinde bir tehdit oluşturduğu görülmektedir (Türk,2007:97,Sürek,2007:27)

Ruh Sağlığına Etkisi:

Sağlıklı bir ruhsal yapıya sahip kişi daha kaliteli bir yaşam sürebilmektedir. Özellikle ruhsal sağlığı zayıf olan kişilerde iş doyumsuzluğu bir takım ruhsal rahatsızlıklara yol açmaktadır. Kişide kaygı, korku, gerilim, saldırganlık, çekilme (içine kapanma), direnme v.b. ruhsal rahatsızlıklar görülebilir (Türk, 2007:97, Baştemur,2006:49)

İşe Gitmede İsteksizlik:

Kişide doyumsuzluk yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla karşı karşıya kalma endişesiyle, işine karşı olumsuz tutumlar sergileyebilir. Bunun sonucu olarak işi gitme zorunluluğu önemli bir kaygı ve gerilim yaratmaktadır (Türk,2007:97).

İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları:

İş doyumsuzluğunun örgüt için de bir takım sıkıntılar yaratmaktadır. İşe devamsızlık, işte hata yapma (iş kazaları),işten ayrılma gibi olumsuz davranışlar örgütün işleyiş düzenini bozabilmekte, örgütün veriminin azalmasına neden olabilmektedir (Baştemur, 2006:52).

Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kişi işine, örgütüne bağlılığı iş veriminin artmasına, işini sahiplenmesine neden olabilmektedir (Kök;2006:296).

İşe Devamsızlık:

İş doyumsuzluğu yaşayan kişi, psikolojik veya bedensel rahatsızlıkları bahane ederek istirahat almaları, kişisel nedenlerle sürekli iş saatlerinde izin almaları, işe geç gelmeleri sık sık görülen durumlardır. Örgütsel bağlılıkla işe devamsızlık arasında bir ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar da birbirleriyle uyum içerisinde çalışan kişilerin iş doyumları yüksekse daha az devamsızlık yaptıkları, iş doyumları düşük ise daha fazla devamsızlık yaptıkları görülmüştür (Çetinkanat,2000:41).

İşte Hata Yapma (İş Kazaları):

Her türlü iş ve endüstride istihdam sonucu doğan , bireysel veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve iş görenin ve çevresinin de yaranmasına neden olabilecek istenmeyen olaylara iş kazaları denir(Kaynak,v.d.,2000:399)

İş doyumsuzluğunun önemli etkilerinden biri de, iş görenlerde dikkatsizlik ve konsantrasyon zayıflığı meydana getirmesidir. İşine yeterince ilgi duymayan kişi dikkatsiz davranışlar, hatalarda bulunabilir. İş doyumsuzluğu tek başına iş kazalarına neden olmasa da diğer faktörler olan , yorgunluk , monotonluk , işi beğenmeme , yetersiz ücret , iş arkadaşlarıyla sorun yaşama ile bir araya gelince iş kazalarına yol açabilir(Baştemur,2006:56)

İş kazaları hem çalışanın kendine güvenini sarsar, hem de örgütsel açıdan zaman ve para israfına sebep olmaktadır(Türk, 2007:98)

İşten Ayrılma:

Çalışanlar bağlı bulundukları kuruma, örgüte sundukları hizmetin karşılığının örgüt tarafından verilmesini beklerler. İstedikleri karşılığı alamayan kişinin iş doyumsuzluğu yaşaması kaçınılmazdır. Zamanla işini sevmeme, işten uzaklaşmak istemesi kaçınılmazdır. Kişinin işten ayrılma , normal çalışmaları aksatabilir , diğerlerinin moralini bozar(Türk,2007:98).

İşinden ayrılan kişinin yerine yenilerin alınması, eğitilmesi uzun zaman alacağından maliyetlerin artmasın, müşteri memnuniyetsizliği oluşmasına neden olacaktır (Baştemur, 2006:55)

İş Doyumu Teorileri

İş doyumu ile motivasyon arasında bir neden -sonuç ilişkisi söz konusudur. Motivasyonun son döngüsü doyumdur. Bu nedenle her iki kavrama ilişkin literatürün ayrı ayrı incelenmesi sırasında, genelde iş doyumu ve motivasyon teorilerinin aynı sınıflama ile aynı teoriler olarak ele alındığı görülmektedir (Aksayan,1990:8). Bu konuda oluşturulan kuramlar iki grupta incelenebilir:

1-İçerik(Kapsam) Teorileri

2-Süreç Teorileri

İçerik(Kapsam) Teorileri:

İçerik kuramları kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevkeden faktörleri anlamaya önem vermektedir. Eğer yönetici personeli belirli şekillerde (yönlerde) davranmaya zorlayan bu faktörleri anlayabilir ve kavrayabilirse, bu faktörleri uygulayabilirse personeli daha iyi yönetebilir. Böylelikle onları örgüt amacına yönelik davranmaya yönlendirmiş olur. (Baysal, 2004:157, Koçel, 2003: 637). En çok bilinen içerik teorileri şunlardır:

-Abraham Maslow, İhtiyaçlar Hiyerarşisi.

-Frederick Herzberg, Çift Faktör Teorisi.

-David McClelland, Başarma İhtiyacı Teorisi.

-Clayton Alderfer, ERG Yaklaşım Teorisi'dir(Koçel,2003:637).

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi:

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin temel özelliği, belli bir düzeydeki ihtiyaçlar doyurulmadıkça bir üst düzey ihtiyaçlarının ortaya çıkmayacağıdır. Diğer bir anlatımla, fizyolojik veya güvenlik ihtiyaçları giderilmeden bireyde psikolojik ihtiyaçlar kendini göstermez(Baysal,2004:158,Koçel,2003:641).

Maslow, klinik deneyimlerden yola çıkarak insanların başlıca gereksinimlerini beş grupta toplamıştır. Bunlar;

1-Fizyolojik Gereksinimler

2-Güvenlik Gereksinimleri

3-Sevgi Gereksinimi

4-Saygınlık Gereksinimi

5-Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi (39,Koçel,2003:639).

Fizyolojik Gereksinimler:

Yeme, içme, dinlenme, varlığını ve neslini sürdürme gibi gereksinimler bu grupta yer alır (Türk, 2007 :83).Kurumda bu gereksinimlerden ısı, havalandırma, maaş üzerinde durulur (Pektekin,2000:68).

Güvenlik Gereksinimi:

Güvenli çalışma koşulları, yan ödemeler, ücret artışları, iş güvenliği bu grupta yer alır (Şimşek, 1995 :97, Koçel,2003:639).

Sevgi Gereksinimi:

Birey çevresiyle iyi ilişkiler kurmak, onları sevmek ve sevilmek ister. Onlarla arkadaş, dost olmak ister (Koçel,2003:639).

Saygınlık Gereksinimi:

Bu gereksinimin iki alt gruptan oluşur. Birincisi; güçlü olma, başarı elde etme,olgunlaşma , ustalaşma , kendine güven duyma , bağımsızlık , özgürlük gibi gereksinimlerdir.Bu gereksinimler karşılanır ise kişi ikinci alt grup gereksinimlerinin gerçekleşmesini ister, bekler.İkinci alt grup ise; tanınma , beğenilme , önem verilme , statü gibi gereksinimleri içine alan başkalarının saygısını kazanma gereksinimini kapsar (Türk,2007:84).

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi:

Sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık gibi gereksinimleri içerir. Kültürel çevreden çok etkilenen bu gereksinim, kişiden kişiye farklılık gösterir (Koçel,2003:639).

F.Herzberg Çift Faktör Teorisi:

Bu kuram Frederick Herzberg tarafından Maslow ‘un kuramlarının geliştirilmiş halidir. Herzberg araştırmasında çalışanların işlerini yaparken kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri durumları bildirmelerini istemiştir. Araştırma sonucuna göre motive edici değişkenler ile doyumsuzluğa neden olan değişkenlerin iki ayrı grupta toplanacağını söylemiştir. Bunlar;

Tablo 1.5.1.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi Değişkenleri

<u>Hijyen(doyumsuzluğa yol açan)Faktörler</u>	<u>Motive edici(doyuma yol açan)Faktörler</u>
-Yönetim	-Başarı
-Gözetim	-Tanınma
-Çalışma Koşulları	-İşin Kendisi
-Ücret	-Sorumluluk
-Arkadaşlık İlişkileri	-İlerleme

Çalışma ortamında motive edici faktörlerin olması doyumu sağlarken, hijyen faktörler bireyi doyuma ulaştırmayacaktır. Yani motive ediciler yalnız doyuma, hijyen faktörler ise yalnız doyumsuzluğa neden olurlar (Herzberg;1968, Baysal,2004:159).Hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörlerdir ve bu faktörleri sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, kişiyi motive etmeye yetmeyecektir(Koçel,2003:642).

David McClelland’ın Başarma ihtiyacı Teorisi:

Bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar;

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı
- Başarma ihtiyacı dır.

İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir.

Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir.

Başarma ihtiyacında ise kişi zamanını yeteneklerini geliştirmeye, daha fazla bilgi edinmek ve anlamlı işler için kullanacaktır(Koçel,2003:643,Türk,2007:87).

Alderfer'in ERG Teorisi:

Maslow ve Herzberg'in kuramlarında kullandıkları sınıflamalara benzer bir sınıflama yaparak motivasyon faktörlerini değişik bir biçimde açıklamaya çalışan Alderfer, gereksinim

lerini üç temel gruba ayırmıştı. Bunlar;

- Var olma
- Aidiyet
- Gelişme

Bu kurama İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak ERG kuramı adını almıştır. Varolma(Existence), Aidiyet(Relatedness) ve Gelişme(Growth) (Baysal, 2004:160).

Var olma Gereksinimleri:

Yaşamda var olmak için temel olan Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri olarak nitelediği gereksinimleri kapsamaktadır(Baysal,2004:160).

Aidiyet Gereksinimleri:

Bireyin başkaları ile bir arada olma, sosyal ilişkiler kurma gereksinimlerini kapsamaktadır(Baysal,2004:160).

Gelişme Gereksinimleri:

Bireyin kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri gereksinimlerini kapsamaktadır(Baysal,2004:161).

Buraya kadar olan bölümde kişiyi davranışa sevk eden faktörleri yani içsel faktörlere değinildi. Ancak kişinin içinde bulunduğu ortam ve özellikleri de kişinin motivasyonun da önemli rol oynamaktadır. Aşağıda bu anlayışı esas alan teorilere değinilecektir(Koçel,2003:644).

Süreç Teorileri:

Süreç kuramları, bireyin işten doyumunun nedenlerini, nasıl olduğunu araştırmaktadır. İşten doyumunun, gereksinimleri, değerleri, umutları, algıları gibi değişkenleri sınıflandırmakta. Süreç teorileri;

-Wroom'un Beklenti Teorisi

-Porte-Lawler Başarı (Tatmin)Teorisi

-Eşitlik Teorisi dir(Koçel,2003:646,Baysal,2004:162)

Wroom'un Beklentiler Teorisi:

Wroom tarafından gerçekleştirilen beklenti kuramına göre, bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi(işten bekledikleri) , onu sonuca ulaşmaya itecek, böylece doyum sağlanacaktır. Kazanılan ödüller, beklenenden daha az olursa doyumsuzluk olacaktır (Aksayan, 1990: 12, Wroom;1968).

Bu kuramda, valans, beklenti ve araçsallık olmak üzere üç temel kavram üzerinde durulmaktadır.

Valans: Bireyin belirli bir çaba harcayarak ulaşacağı amacı arzulama derecesi (Aksayan, 1990:12, Yüksel;2000:142).

Beklenti: Belirli bir çabanın belirli bir sonuca ulaştırması konusunda algılanan olasılık (Aksayan, 1990:12, Yüksel;2000:142).

Araçsallık: Bireyin belirli bir çabanın belirli bir ödüle ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır (Aksayan,1990:13,Yüksel, 2000:142).

Porter-Lawler Başarı(Tatmin)Beklenti Teorisi:

Wroom'un beklenti kuramının Porter-Lawler ile geliştirilmiş halidir. Kuramcılar bireyin başarılı olabilmesi için Wroom'un kuramında yer alan çekicilik, araçsallık ve beklentinin yanı sıra yeterli bilgi ve beceriye de sahip olması gerektiğini savunmuşlardır Kurama eklenen bir kavramda algılanan roldür. Örgütün belirlediği role göre bir rol anlayışına birey sahip olmalıdır. Uygun bir rol anlayışı yok ise rol çatışması kaçınılmazdır, buda beraberinde başarısızlığı getirecektir. Diğer bir kavramda ödüllendirilme adaletidir. Birey kendisine verilen ödülü başkalarıyla karşılaştırılır ve başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını algıladığı zaman iş doyumunu önemli bir oranda azalacaktır (Baysal,2004:164).

Eşitlik Teorisi:

Beklenti kuramları arasında yer alması gerekirken, uygulama alanına uygulanması son yıllarda olmuştur. Bunun için çağdaş yeni kuramların arasında yer almıştır. Eşitlik kuramına göre gösterilen performansla ücret alınmalıdır. Eğer iki birey aynı çabayı gösteriyorsa eşit ücret almaları gerekir. Aksi bir durum söz konusuysa bireyin iş doyumsuzluğu yaşaması kaçınılmazdır (Baysal,2004:165).

Yukarıda açıkladığımız kuramlar çerçevesinde hastanelerde yönetimin insan sağlığı ile uğraşanların iş doyumunu ne derece önemsemeleri gerektiğine değinilecektir.

İş Doyumunun Ölçülmesi

İş doyumunu ölçümleri ilk yıllarda çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek için kullanılırken günümüzde ise iş doyumunu araştırmaları örgütün gelişim

programlarına dahil edilerek yürütölmektedir. İş doyumunu ölçmede başlıca psikoteknik yöntemler, soru formları ve görüşmelerdir(Baysal, 1987:37).

İş doyumunu ölçmede genellikle tutum ölçekleri kullanılmaktadır. Bu alanda kabul görmüş ölçeklerden birisi Likert tutum ölçeğidir. Geliştirilen anketler genel olarak bu ölçekler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Soru formları yoluyla tutum ölçülmesi en ekonomik ve cevapların nicel bir şekilde değerlendirilmesini sağlayan ölçümdür(Baysal, 1987:37, Keser,2003:150).Kullanılacak soru formlarının aşağıda belirteceğimiz kurallara uyması gerekir.

1-Geçerlilik: Geçerlilik bir ölçüm aracının araştırma konusunu ne derece doğru ölçtüğünü gösterir. Geçerlilik, geçerlilik katsayısı (+1.00'den – 1.00'e değişen) ile gösterilir. İki ölçüm arasında korelasyon aranır.

2-Güvenirlilik: Tutum ölçümlerinde hangi teknik kullanılırsa kullanılsın, soru formunun güvenilir olması gerekir. Bu kurala göre, bir soru formu aynı bireye veya birey grubuna iki ayrı zamanda uygulandığında, sonuçlar aynı veya birbirine çok yakın olmalıdır. Sonuçların benzerliği güvenirlilik katsayısıyla gösterilir (Baysal, 1987:37)

Literatürde adı geçen iş doyum ölçeklerini şöyle sıralayabiliriz:

- Minnesota iş doyum ölçeği
- İş Betimlemesi Ölçeği
- Brayfield ve Rothe 'nin iş doyum ölçeği
- Hackman ve Oldham 'ın iş doyum ölçeği
- Spector'un iş doyum ölçeği
- Ivancevich ve Donnely 'in iş doyum ölçeği
- Porter'in Gereksinim ve doyum ölçeği
- İncir'in iş doyum ölçeği dir (Keser,2003:154)

Hastanelerde İş Doyumunun Önemi

Hastaneler , gelişmiş ve pahalı araç ve gereçleri kullanmasına rağmen , emek yoğun sektörleri arasında yer almaktadır.Yani hastanelerde yapılan faaliyetler profesyonelleşmiş iş gören gruplarının ortak ve uyumlu çalışmalarıyla gerçekleşebilmektedir.Bir hastanenin başarısı , mevcut insan kaynaklarını amaçları doğrultusunda , istekli biçimde harekete geçirmesine bağlıdır(Vural,v.d.,1999:14)

Hastane yönetiminin ve çalışanlarının tam bir uyum içerisinde olması gerekir. Bazen ücretlerde artış ve terfi de yeterli olmayabilir. Çalışanların bireysel özelliklerini göz ardı etmemeleri gerekir. Bu durumda çalışanların daha stressiz ve güvenli bir ortamda, çalışma arkadaşları ile uyum içinde yetkilendirilerek, kişilerde iş doyumunu sağlanılabilir. İş doyumunu yüksek olan çalışanların işteki performansları daha yüksek , işe devamsızlıkları, yeni bir iş arma isteği daha azdır.Yaptıkları işte daha dikkatli olurlar.Buda beraberinde örgütün başarısını , üretgenliğini artırır (Öztürk ve Özdemir,2003:191).Sağlık sektörünün müşterisi olan hastaların aldığı hizmetin kalitesi de artmış olur. Çalışan memnuniyeti hasta memnuniyetini de beraberinde getirebilmektedir. Zincirin son halkası olan hasta (müşteri) memnuniyeti ancak örgütün çalışanını memnun etmesiyle mümkün olabilecektir.

Hemşirelik ve İş Doyumu :

“Hemşirelik insanı bir bütünü ile kavrayarak, onun sağlık gereksinimlerinin karşılanmasında dinamik işlev yüklenen bir meslektir. Mesleğin birinci görevi, bakım vereceği insanı tüm boyutları ile anlamaktır.” (Velioğlu, 1985:27). Bu bakımdan böylesine önemli bir görevi üstlenen hemşirelerin fiziksel ve psikolojik yönlerden de güçlü, sağlıklı olması hizmet verdiği örgüt ve hizmeti alan kişiler tarafından beklenmektedir.

Hemşirelerin bireysel ve örgütsel nedenlerle gelişen doyumsuzluklarının hizmet verdiği (hastalara)insanlara da yansması kaçınılmazdır. Literatürde daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, genellikle hemşirelerin iş doyumuna veya doyumsuzluğuna etki eden faktörlerin incelendiği görülmektedir. Bu konuda ülkemizde ve dünyada yapılmış birçok çalışma yapılmıştır.

1986'da hemşirelerin işlerinden genel olarak sağladıkları doyum düzeylerini tek bir soru ile, işin değişik boyutlarına ilişkin doyum düzeylerini Porter ve Lawler'in ölçeğinden geliştirilmiş bir ölçek kullanılmış ve sonuçta, işlerinden genel olarak nötr düzeyde ve daha çok doyum sağlayan hemşirelerin fazla olduğunu, bilgi ve yeteneklerin kullanılması ve geliştirilmesi, tanınma, sorumluluk, statü ve yükselmeyi içeren bireysel etkenlerin genel iş doyumunu ile en yüksek ilişkiyi gösterdiklerini saptamıştır (Aksayan,1990:32).

1985'de yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu, işteki stresi, psikolojik semptomlarının birbirleri ile ilişkisi yanında mesleki kıdem ve çalışma saatlerinin bunlara etkisini araştırmış; stres ve psikolojik semptomlar ile iş doyumunu arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca, gece çalışanların iş doyumunun anlamlı olarak düşük olduğunu, mesleki kıdem arttıkça anlamlı olarak yükseldiğini belirtmiştir (Aksayan, 1990:33).

1973'de hemşirelerin iş doyumunun yaratıcı olma, güçlüklerle baş edebilme, kararlara katılma ve gelişme olanakları ile geliştiğini, bu etkenlerin yokluğunun doyumsuzluk yaratmadığını ancak doyumlarını engellediğini, yönetim biçiminin doyumsuzluğa yol açtığını saptamışlardır (Aksayan, 1990:33).

Tovey ve Adams'ın hemşirelerin doyumsuzluk kaynakları olarak; çalışma ilişkileri, eleman yetersizliği, yönetim, düşük bakım standartları ve iş dışı baskı unsurlarını bulmuşlardır (Tovey ve Adams,1999:157).

On iki aylık sürede, farklı ülkelerde yapılmış ayrıntılı bir iş doyumunu çalışmasında, hemşirelerin hastalara iyi bakım verebilmeleri için gerekli yeteneğe sahip olmaları ve birlikte çalıştıkları kişilerle iyi ilişkiler kurabilmeleri iş doyumuna ulaşmalarını sağlayan faktörler olarak bulunmuştur (Topal, 2008:19).

Uluslararası çalışma örgütü, hemşirelerin çalışma ortamına bağlı başlıca stres faktörlerinin yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastaların sorunları nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar, vardiya ile ilgili sorunlar olarak tanımlanmaktadır (Pektekin,1998:).

Erefe ve arkadaşlarının bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada iş doyum unsuru olarak ücret, yönetim, çalışma koşulları, etkileşim, ekip ilişkileri ve iş statüsü faktörleri ele alınmış. Sonuçlarına bakıldığında tüm hemşirelerin iş statüsünden yüksek, yönetim, çalışma koşulları, etkileşim ve ekip ilişkilerinden orta, ücret de ise düşük düzeyde doyum sağladıkları, üniversite mezunlarının diğerlerinden farklı olarak yönetimden düşük, iş statüsünden ise orta düzeyde doyumlu oldukları saptanmıştır (Erefe, 1982:26).

Aslan ve arkadaşlarının yaptıkları çalışma da, iş doyumsuzluğuna neden olan faktörleri şöyle sıralamışlardır; planlamanın eksikliği, iletişim bozukluğu, iş ile ilgili alınan kararların bildirim eksikliği, görevi olmayan işlerin yapılması, nedensel baskı, iş yoğunluğu ve buna paralel iş kalitesine etkisi, personel azlığı, ücret azlığı ve yöneticilerin eğitim eksikliği olduğu belirtilmiştir (Aslan, 2002:25).

Çetinkaya ve Özbaşaran'ın yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin iş doyum düzeylerine bakıldığında; bilgi beceri kullanımı, başarı duygusu, insanlarla tanışma ve arkadaşlık, inisiyatif kullanma, karar verme, yargılama, işin sonucunu görme konularında çoğunluğun bazen doyumlu oldukları; rekabet, kaynak bulabilme, iş kontrolü, iş yüküne yönelik ise her zaman doyumsuz oldukları saptanmıştır (Çetinkaya ve Özbaşaran,2004:157).

Mardin ve diğerleri 2000 yılında Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Müdürlüğü'nce gerçekleştirilen araştırmada da hemşirelerin beklentileri ile işe girdikten sonra karşılaştıkları arasında önemli farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Özellikle devlet hastanelerinde çalışan hemşireler, ekip anlayışının olmadığından yakınmış ve hemşireye gereğinden çok daha fazla sorumluluk verildiğinden, buna karşın yetkinin olmadığından bahsetmişlerdir(Dikmen, 2003:32).

Aksayan'ın yaptığı çalışmada da hemşirelerin en yüksek doyum sağladıkları faktör işin kendisi, en düşük doyum ise ücret faktörü olarak bulunmuştur (Aksayan,1990:158).

Topal'ın çalışmasında ise hemşirelerin memnuniyetsizlik yaşadıkları çalışma alanlarından en çok yakındıkları araç-gereç temini, ücret, yönetim biçimi, görev dışı

uygulamaların sıklıkla yaptırılması, iş yükünün fazla oluşu ve vardiya usulü çalışma şeklidir (Topal, 2008:57).

Hacettepe üniversitesi, İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesi' n de çalışanların genel olarak iş doyumlarının düşük olduğu, bunda da ücretin azlığı, terfi olanağının kısıtlılığı, yönetimle iletişimin yetersiz oluşu ve takdir edilmemelerinin etken olduğu belirtilmiştir(İnce,2005:87)

Kocaeli ilinde bir grup sağlık çalışanında yapılan araştırmada yaş ve çalışma yılı arttıkça duygusal tükenme , duyarsızlaşma ve işe bağlı gerginliğin azaldığını , kişisel başarı ve iş doyumunun ise arttığını göstermiştir (Aslan ve d.ğ.,1997:27).

Örgütsel iletişim ve iş doyumunu ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada hemşirelerin örgütsel iletişimdeki artış-azalış, iş doyumlarını arttırıp azaltmakta olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada hemşirelerin iş doyumunu arttıran unsurlar kendilerine ve mesleklerine değer verilmesi, hastaların sağlıklarına kavuşması ve hasta memnuniyetinin sağlanması.İş doyumsuzluğu yaratan unsurlar ise çalışma şartlarındaki olumsuzluklar, mesleğin riskli, stresli olması ve yöneticilerin duyarsızlığı bulunmuştur(Karcıoğlu ve d.ğ. ,2009:73).

Ülkemizde üç devlet hastanesinde hemşireler ve hekimler üzerinde iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmada hemşire ve hekimlerde en fazla tutum farklılığı görülen boyut onurlandırılma, güven ve saygı unsurları olduğu bulunmuştur. Aynı takımda ve sürekli iletişim içinde birbirleriyle çalışmak durumunda kalan hekim ve hemşireler onurlandırılma, güven ve saygı konusunda hekimler hemşirelere göre daha fazla doyum sağladıkları tespit edilmiştir(Çarıkçı ve Oksay, 2006:38).

Çukurova üniversitesinde yapılan bir çalışmada hemşirelik mesleğinde yeni olma , bekarlık , vardiya sisteminde çalışma , az uyku , yoğun bakım ve acil ünitelerinde çalışıyor olma tükenme , iş doyumsuzluğu ve ruhsal yorgunluk belirtilerinde artışa neden olduğu bulunmuştur(Aslan ve d.ğ.,1996:198).

Söyük'ün İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı bir çalışma sonunda da örgütsel adaletin iş doyumunu üzerine etkileri olduğu ve

iş doyumu ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur (Söyük,2007:150).

Degro Yaşam Kalitesi Çalışma Grubu tarafından bir çok merkezli radyoterapi ünitelerinde çalışan hekim, hemşire, radyolog ve fizikçilerin iş stresi ve iş doyumu analiz sonucunda; özellikle hemşire, hekim ve radyologların iş streslerinin daha yüksek olduğu bulunmuş buda iş doyumuna olumsuz etkilemiştir. Özellikle gece vardiyası, uzun süre bu alanda çalışıyor olma, yüksek stres kaynakları, yapısal koşullardan(telefon, zil, v.b.) ve hastaların uzun süre acı çekmeleri iş stresini ve iş doyumunu olumsuz etkilemiştir(Sehla ve Vordermak,2009:1).

Güney Afrika'da 2009 yılında kamu ve özel sektörde çalışan hemşireleri karşılaştırmalı bir çalışmada; kamu sektöründe çalışan hemşirelerin genelde bu sektörde ücret, çalışma ortamı ve kullanılabilir iş kaynaklarından dolayı çalışmaktan memnun olmadıkları tespit edilmiş. Sadece işlerinin toplumdaki sosyal statüsünden memnun oldukları görülmüş. Özel sektör hemşireleri ise ücret ve kariyer gelişimi yönlerinden memnun değiller. Profesyonel hemşireler çalıştıkları kurumda önündeki 5 yıl içerisinde bir üst seviyeye geçebilme olasılığı var ise çalışmalarında tüm yönleriyle memnun olma olasılığı vardır(Pillay,2009:1).

Delhi'de bir hastanede çalışan hekimlerin çalışma alanları ve iş doyumunu incelemişler. İnceleme sonunda uzun çalışma saatlerinden fazla mesaiye kalmaktan ve ücret azlığından dolayı bir çok hekim işlerinden memnun olmadığı saptanmış.Fakat %55'i kadarı yinede başka bir meslek seçmektense , hekimlik mesleğine devam etmek istediklerini belirtmişler.Bu çalışma toplumda prestijli , kabul görmüş bir meslekte çalışıyor olmanın önemi açısından da dikkat çekicidir (Kaur v.d.,2009:139).

Norveçli ve Alman hekimlere yönelik karşılaştırmalı yapılan iş doyumu çalışmasında Norveçli hekimlerin iş doyumu Alman hekimlere göre daha yüksek bulunmuş. Norveçli hekimler şu özelliklerinden dolayı Alman meslektaşlarından daha fazla iş doyumuna ulaşmaktadırlar;

1-özgürlük; çalışanların kendi yöntemlerini seçebilmeleri

2-fırsatlar; yeteneklerini kullanabilmeleri

3-fiziksel; çalışma koşullarının yeterli oluşu

4-olanak tanınması

5-çalışma saatlerinin uygunluğu

6-yeterli ücret alabilmeleri(Rotsa v.d.,2009:503).

Hemşirelerin iş-aile çatışması ve iş doyumları ile ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada iş doyumuna ile iş-aile çatışması arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuş. Algılanan veya yaşanan her iki tür çatışmanın iş doyumuna üzerinde olumsuz yönde etkisi olduğu saptanmıştır(Yüksel,2005:311)

Bu bölümde iş doyumunun tanımı, önemi, iş doyumunu etkileyen faktörleri, hastanelerde ve hemşirelerde önemine yer verildi. Bundan sonraki bölümde de iş dışı yaşam doyumunun önemi , etki eden faktörlere ve iş doyumuna ile yaşam doyumuna ilişkinin literatüre bağlı kalınarak anlatılacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM YAŞAM DOYUMU

Yaşam Doyumunun Tanımı:

Yaşam doyumu, bireyin yaşamının sadece bir bölümünü değil genel yaşamının tümünden aldığı doyum anlaşılır. Yaşam doyumu bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisidir(Özdevecioğlu,2003:697).

Bir başka tanıma göre yaşam doyumu; bireyin kendisine sunulan yaşam koşulları ve yaşadığı olaylardan edindiği tecrübelerinin etkileşiminden doğan sonuçlara göre değişen amaçları ile gerçekleştirdikleri, elde ettikleri arasındaki algıladığı farktır(Dündar, 1993:50).

Keser'e göre yaşam doyumu kavramını yaşam kalitesi, öznel iyi olma ve mutluluk kavramlarıyla birlikte ancak daha açık ve anlaşılabilir olacağını belirtmektedir (Keser,2003:182).

Aristoteles; insan doğasının amacının mutluluk olduğunu belirtmektedir. Aristoteles yaklaşımdan bu yana, yaşamı daha mutlu kılacak bir yaşam kalitesi oluşturmaya çalıştırmaktadı.(Yurtseven, 2003:41).

Yaşam kalitesi; kişisel ve toplumsal ölçütlerde, bireyin kişi-çevre sisteminde gerçekleşen çok yönlü bir değerlendirmedir.(Yurtseven, 2003:42)

Yaşam Doyumunun Önemi:

Günümüzde çalışanların bireyselliği daha ön plana çıkmakta olup, işe bağlılığın giderek zayıfladığı gözlenmektedir. Bu durum örgütlerin işine bağlı çalışanları bünyesinde tutması güçleşmektedir. Kimi zaman ücret faktörü de etkisiz kalabilmektedir.Bu durumda örgütün kendisini işine adanmış çalışanını bünyesinde tutabilmesi için işin dışındaki yaşamını,aile yaşamını da gözetmesi , önemsemesi gerekmektedir.Çalışanının iş yaşamını ve iş dışı yaşamını önemseyen örgütlerin bünyesinde daha fazla eleman tutabilmektedirler.Çünkü işinde önemsenen , belli imkanları sağlanan çalışan iş doyumuna ulaşmaktadır ki , buda iş dışı yaşamına genellikle olumlu yansımaktadır(Keser,2003:185).

Yaşam doyumunun pozitif yönde olabilmesi için iş ve yaşam dengesinin oluşturulması gerekir.Çünkü çalışanların iş ile ev arasında sağlıklı bir denge kurulabilecek durumda olan iş verenlerin daha yüksek bir üretgenlik düzeyi yakaladığını, personelini daha uzun süre elde tutabildiğini, bünyesine daha çok ve kaliteli eleman katabildiğini,daha az hastalık ve işe gelmeme olayının yaşandığını ve daha yüksek moral ve bağlılık düzeyine ulaştığını göstermektedir.Eğer yaşamımızda yeteri kadar bizi enerjik tutacak tatil, uyku gibi etkinliklere zaman ayırmaz isek iş performansımızda o oranda düşebileceğini ve buda beraberinde iş/yaşam dengesinin bozulmasına neden olacağı vurgulanmaktadır.İş/yaşam dengesini sağladığımızda; daha enerjik , olaylara karşı daha net ve kesin , daha yaratıcı ve daha motivasyonlu olabileceğimiz belirtilmektedir.”Çalışmak için yaşamak”’yerine”’yaşamak için çalışmak”’kuralını benimseyebiliriz(Morgenstern, 2004:28,32)Yaşam doyumu yüksek olan bireyin yaşam kalitesi de anlamlı olarak yüksek olduğunu gösteren araştırmalar vardır(Keser,2003:186).

Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler:

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bu durumda yaşam doyum öğelerinin kapsamı da çok geniş tutulmak zorunda kalmıştır. Baştemur, 32 ülkede yapılan yaşam doyumu ile ilgili 245 çalışmanın sonuçlarına göre etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır(Dockeny,Look).

-Özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü ekonomik yönden zengin bir ülkede yaşamak.

-Politik istikrar.

-Azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olmak.

-Toplumdaki sosyal katmanın üst grubunda yer almak.

-Evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmak

-Fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak.

-Açık fikirli ve aktif olmak.

-Kendi hayatının kontrolünü elinde bulundurduğunu hissetmek.

-Para kazanma ve politik olarak muhafazakar olmak yerine sosyal ve maddi değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak.

Yaşam doyumuna etki eden faktörlerin incelendiği bir çok buna benzer çalışma yapılmıştır .İngiltre de yapılan bir çalışmada da farklı olarak milletler arası farklılık ve eğilimler , genetik kişilik , demokratik faktörler ve eğitim faktörlerinin de üzerinde durulmuştur.

Keser ise yaşam doyumuna etki eden faktörleri şöyle sıralamıştır:

-Günlük yaşamdan mutluluk duymak.

-Yaşamı anlamlı bulmak.

-Amaçlara ulaşma konusunda uyum.

-Pozitif bireysel kimlik .

-Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi.

-Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkilerin iyi olması.

Yaşam doyumuyla ilgili ilk çalışmalarda yaşam doyumuna ait olduğu varsayılan yüzlerce öge ölçülmüş, daha sonraları bu ögeler 15-30 arası ögeye kadar indirilmiştir. Bu ögeler ;araçsal rahatlık , sağlık ve kişisel güven , aile-akrabalar ve arkadaşlar ile iyi ilişkiler , eşler arasındaki yakınlık , bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme , bir işte çalışıyor olma , başkalarına yardım etme ve onları gözetme , kendini anlayabilme ve tanımlayabilme, toplumsallaşma v.b.(Dikmen 1995:118).

Bu çerçevede yaşam doyumuna etki eden faktörler 4 ana başlık altında toplayabiliriz. Bunlar; kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörlerdir.

Kişisel ve Demografik Faktörler:

Bu değişken grubunda bireylerin olaylara veya durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş beklentilerini kapsamaktadır. Bireylerin kişilik özellikleri bireyin yaşam doyumunu algılamasını etkileyecektir. Bireyin yetiştiği ortam, kazandığı veya kazanamadığı kültür gibi bazı özellikleri yaşam doyumunu algılamaları da farklı olacaktır(Baştemur,2006:69).

Olaylara pozitif yaklaşma özelliği bulunan bireyler, stresten uzak durmaya, rahat ve huzurlu bir yaşama sahip olmaya çalışırlar. Negatif yaklaşım özellikli bireyler ise streslidir, memnun olmayan yapıları vardır ve saldırganlıklar (Özdevecioğlu, 2003:697,92).

Yapılan araştırmalarda yaş ile yaşam doyumunda U şeklinde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Genç ve yaşlıların orta yaşta kişilerle göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özdeveci'nin bir sanayi işletmesinde yaptığı iş ve yaşam doyumunda ilişkili araştırmasında bayanların yaşam doyum düzeyleri erkeklerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Medeni durum açısından yaşam doyumunda bir anlamlık bulunamamıştır. Çalışma sürelerine bakıldığında yaşam doyumunda bir anlamlık bulunamamıştır. Yaş ile yaşam doyumunda üzerinde anlamlık bulunmuştur (Özdevecioğlu,2003:702).

İzmir'de yaşayan çeşitli iş gruplarında ve orta yaş grubu 350 kişi ile yapılan bir çalışmada kişisel özelliklere bağlı olarak yaşamdan doyumun farklılık gösterdiği bulunmuştur(Ulguç v.d.1998:202).

Japonya da ameliyat hemşireleri üzerinde yapılan bir çalışmada ise; bu alanda çalışmanın başlı başına bir stres kaynağı olduğu ve bu da o bölümde çalışan hemşirelerin daha stresli olmalarına neden olmaktadır. Bu durum yaşam doyumlarının daha düşük olmasına neden olduğunu saptamışlardır(Chen,2009:199).

İsveçre de orta yaş ve ileri yaş grubu insanlar arasında yapılan bir çalışmada, sosyo-demografik özelliklerin, sağlıklı olmanın ,fiziksel aktivite öğelerinin yaşam doyumunda belirgin bir etkisinin olduğunu tespit edilmiştir.

Cinsiyetin ve yaşın yaşam doyumunu üzerinde göreceli olarak daha az etkili olduğu bulunmuştur (Melin v.d.,2003:90).

Kadınlar erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirmelerine karşın, yaşam doyumları daha yüksek bulunan çalışmalar vardır. Buna karşın cinsiyet farklılığının yaşam doyumunu üzerinde her hangi bir anlam ifade etmediğini bildiren çalışmalarda vardır. Buda erkek ve kadının farklı kişilere ve rollere sahip olmaları diye açıklanabilir(Keser,2003:199).

Eğitimin yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğunu belirten çalışmalar yapılmış ise de eğitim gelir ve statü ile birleşince yaşam doyumunu üzerinde etkisini göstermiştir. Yani bireyin sahip olduğu statüleri kullanabilme imkanlarının, yaşam doyumunu arttırdığını, buna karşın yüksek eğitimli bireylerin aldıkları eğitime göre yüksek beklentiye sahip olmak istemelerinden kaynaklanan mutsuzluklarından yaşam doyum düzeyleri düşebilmektedir(Keser,2003:200).Eğitimin kadınlar da daha fazla olumlu etkiler oluşturduğunu belirten çalışmalar yapılmıştır(Vara, 1999:20).

Yaşam doyumunu ile gelir düzeyi arasında genelde olumlu bir ilişki vardır. Bireyin gelir düzeyi yüksek ise yaşam doyumunu da yüksek olabilmektedir. Gelir düzeyi ile mutluluk ilişkisi daha çok temel ihtiyaçlar üzerinde etkili bir ilişki iken, kültürel, psikolojik etmenler paranın etkisini düşürebilmektedir(Keser,2003:200).

İş İle İlgili Faktörler:

Yaşam doyumunu kavramı iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam doyumuna etki eden faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bunun için iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arsında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır. Bu grupta iş doyumuna etki eden faktörlerde olduğu gibi otonomi, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret,rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkanları bulunmaktadır Yaşam doyumunu ile gelir arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.Yüksek gelire sahip kişiler daha kaliteli bir yaşama ve buda yaşam doyumuna pozitif etki etmesine neden olmaktadır(Keser,2003:200).

Çevresel Faktörler:

Bu grupta bireyin çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkanı ve sendikal haklara sahip olmaları yaşam doyumları ile ilgilidir (Özdevecioğlu, 2004:214).

Enflasyonun da insanların yaşam doyumlarını etkilemektedir. Özellikle enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde insanların satın alma gücü zamanla azalmakta ve bu durum insanların yaşamlarından doyum sağlamamalarına neden olmaktadır (Baştemur, 2006:73).

Ülkemizde de yıllardır yüksek enflasyonun etkisi altında olduğundan, toplumun yaşam doyum düzeyi de düşük seviyede olması kaçınılmaz bir durumdur.

Toplumsal Faktörler:

Kulüpler, dernekler gibi toplumsal olaylara katılım, ailenin yaşam tarzı, aileden uzak kalma,iş dışı sorumluluklar , akrabalık ilişkileri,bireyin toplumsal ve ailesel sorumlulukları insanların yaşam doyumları ile çok olan bireylerin yaşam doyumları arasında fark olması doğaldır (Özdevecioğlu,2003:697).

Günlük olarak fiziksel eksersiz yapan, sporla, bahçe işleriyle, rutin dini toplantılara katılan, gönüllü işlerde görev alan kişilerin yaşam doyum düzeyleri daha yüksektir. Amerika da yapılan bir araştırmaya göre,her hafta düzenli olarak kiliseye giden,gönüllü işlerde görev alan ve aylık eğlenceye katılanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuş (Vara,1999:20)

Evli kişilerin dul, ayrı yaşayan, bekar kişilere göre yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar yapılmıştır. Yine bir çok arkadaşına sahip olan, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilen ,yakınlarında sürekli yardımcı birileri (akrabaları) olan kişilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür(Baştemur,2006:73)

Yaşam Doyumunun Ölçülmesi:

Yaşam doyumu 1960'larda, anket araştırmalarına ortak konu olmaya başlamıştır. Bu durum yaşam doyumu ile ilgili sorulan anket sorularının geçerliliği ile ilgili tartışmayı da beraberinde getirmiştir. Yaşam doyumunun standart anket sorularıyla llmesinin yeterli olup olmayacağı günümüzde de halen tartışılan bir konudur(Baştemur,2006:74).

Yaşam doyumu ölçümünde yaşanan sıkıntılardan biride, bir çok insanın yaşamları ile ilgili duydukları doyum hakkında hiçbir fikirlerinin olmamasıdır. Anketlere cevap veren bir çok kişi ne kadar doyuma ulaştıklarından çok,ne kadar doyuma ulaşmaları gerektiğini düşünerek cevap vermektedirler.Bu durum araştırmanın amacının dışına çıkmasına neden olmaktadır(Baştemur,2006:74)

Tek Maddeli lekler: Yaşam doyumunu ölçmede subjektif iyi oluş merkezi önem taşıdığından çok sıklıkla tek maddeli ölçekler kullanılmıştır. Tek maddeli ölçekler genel bir görüntü verme avantajına sahip olmasına rağmen, çeşitli bakımlardan eksiktir.

Çok Maddeli lekler: Çok maddeli ölçekler özellikle yaşlıların yaşam doyumlarını ölçmek için geliştirilmiştir. Bu ölçeklerden birçok madde yaşa ve zamana bağlı olduğundan, genç ve orta yaşlı kişilere uygun değildir. Bu lekler, çoğunlukla bireyin duyguları ve kendi yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmeleri ile oldukça yüklenmiş ölçeklerdir. Bu leklerin yüksek oranda geçerli olduğu bulunmuştur.Aşağıdaki tabloda yaşam doyumu leklerinin kimlere ait olduğu ve özellikleri belirtilmiştir.

Tablo 2.4: Yaşam Doyumu Ölçekleri

Yazarlar	Ölçekler	Ölçeklerin Betimlenmesi
Cantril,1965	Self-Anchoring Ladder (tek maddeli)	Merdivenin en üstünde sizin için en iyi yaşam, en altında sizin için en kötü yaşam seçenekleri bulunan 9 aralıklı bir ölçektir. Denekler bunlar dan birini seçerler.
Gurin,Veroff ve Feld(1960)	Gurin Scale (tek maddeli)	Deneklere bugünlerde şeyler nasıldır sorusu sorulmakta ve onlardan çok mutlu, olabildiğince mutlu, çok mutlu değil seçeneklerinden birini seçmeleri istenmektedir.
Andrews ve Withey(1976)	Delighted-Terrible Scale(tek maddeli)	Deneklere ne kadar mutlu olduğunuzu belirtin sorusu sorulup onlardan çok iyi ve çok kötü arasında değişen 7 basamaklı sisteme göre değerlendirme yapmaları istenir.
Lawton,1975	PGCMS(çok Maddeli ,geriatrik)	Bir kişinin kendi yaşına ilişkin tutumlarını ve yalnız doyumсуuz yaşama ilişkin tepkilerini ölçen 17 maddeli bir ölçektir.
Morris ve Herwood (1975)	PGC-M(çok maddeli, geriatrik)	Orijinal PGCMS ölçeğinin revizyonudur.
Neugarten, Havighurts ve Tobin(1961)	LSI(çok maddeli geriatri)	İstenen ve elde edilen amaçlar arasında jest,apati,çözölme cesaret ve uyum gibi faktörler ölçölmektedir.
Vood,Wyile ve Sheafor (1969)	LSI-Z(çok maddeli gerşyatri)	LSI'nın revizyona tutulmuş 13 maddelik ölçeğidir.
Komsa ve Stones (1980)	MUNSH (çok maddeli geriatri)	Olumlu ve olumsuz duyguları ve yaşantıları ölçen 24 maddeli bir ölçektir.
Tellegen (1979)	Differential Perso nality Question naire-Well-Being Subscale(çok maddeli, genel)	Olumlu duygu, tutum ve optimizmi ölçen 21 maddeli kişilik envanteri.
Campbell, Convers ve Rodregers (1976)	Index of General Affect (çok maddeli, genel)	Denekler kendi yaşamlarını hoşlanabilir, sıradan değişen 8 semantik sıfat çiftinde değerlendirilmiştir.
Undewood ve Froming (1980)	Mood Survey(çok maddeli, genel)	Hedonik düzeyi ve hedonik değişkenliği veya tepkiselliği ölçen 16 maddeli iki alt ölçektir.
Dupuy Being (1978)	General Well- Schedule(çok maddeli genel)	Ölçekte iyi oluş ile ilgili değerlendirilen alanlar şunlardır: Yaşam doyumu,sağlık, depresif duygu durumu kişi-çevre uyuşumu enerji düzeyi ve stres.
Fordyce (1978)	Self-Description Inventory (çok maddeli genel)	Elde edilen kişisel mutluluk,mutlu kişilik,mutlu değerler ve tutumlar ve mutlu yaşam stili gibi çeşitli alanlar alt ölçeklerde ölçölmektedir
Bradburn (1969)	Affect Balance Scale	Olumlu ve olumsuz duyguları bir arada ölçen 10 maddelik ölçektir.
Fordyce (1977b)	Happiness Measures	Deneklere mutlu,mutsuz ve nötr oldukları zamanları tahmin etmeleri istenmiştir.Ayrıca deneklerin mutluluk oranlarını 11 seçenekli bir ölçek hazırlanıp sunulmuştur.
Kaman ve Flett(1983)	Affectometer	Olumlu ve olumsuz duyguların sıklığının ölçöldüğü bir ölçektir.

Larsen (1983)	Affect Intensity Measure	Kişinin duygusal tepkilerinin tipik gücü ve ya şiddetini ölçen bir ölçektir.
Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985)	Satification with Life Scale	Ergenlerden yetişkinlere kadar tüm yaşlara uygun yaşam doyumunu ölçen çok maddeli bir ölçektir.

Kaynak:Vara,Ş.;1999:’’Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’,Ege Ün.v.,Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Psikiyatri Hemşireliği Programı , YLT,İzmir.

İş Doyumu İle Yaşam Doyumu İlişkisi:

Genel yaşam doyumunu, bireyin hem iş yaşamından, hem de iş dışı yaşamından aldığı doyumunu ifade etmektedir. Keser’in aktarımına göre; iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi ilk kez Brayfield , Wells ve Strate tarafından 1957 yılında araştırılmaya başlanmıştır.Bu çalışmalarda iş doyumunu veya işten kazanılan tecrübelerin,bireyin iş dışı yaşamını yani yaşamının bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmıştır.Bu araştırmaların önemli bir sonucu da iş yaşamının , iş dışı yaşamını etkilediğinin tespit edilmesidir (Keser,2003:207).İşinde istediği doyuma ulaşmış kişiler , iş dışı yaşamda da doyuma ulaşırlar .Yada terside mümkündür(Kök;2006:296)

İş doyumunu, genel yaşam doyumunun bir alt alanı olarak değerlendirilmektedir. İş doyumunun, yaşam doyumunu etkilemesi doğaldır, çünkü iş bireyin önemli bir ögesidir. Araştırmalarda yaşam doyumunu iş alanının bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde hazırlanmıştır. Bireyin iş dışı başarıları da ,işteki başarısına olumlu yansımıştır (Keser,2003:207).

İş yaşamı bireyin yaşamının büyük bir bölümüne nüfuz ettiği için, tüm yaşamına etki etmesi doğaldır. İş yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklılığı ve isteksizlik, bireyin genel yaşamına etki ederek; yaşamdan da doyum sağlayamamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek , fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir(Çetinkanat,2000:48).

İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Modeller:

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından çok yönlü olarak incelenmiş. Yapılan bir çok araştırmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu gibi, negatif yönlü bir ilişkinin de, ya da ilişkinin belirlenemediği araştırmalar da olduğu belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2003:698)

1980'e kadar olan literatürde iş ve yaşam doyumu ilişkisi kuramsal boyutlar çok gelişmiş bir çeşitlilik de tartışılmasına rağmen, kuramsal boyutların ölçülmesine çok az yer verilmiş, daha çok iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin derecesini ölçmüştür. 1980 öncesi dönemde kuramsal boyutlar dört temel varsayım yardımıyla özetlenebilmektedir(Dikmen,1995:124) .Bunlar;

- Taşma veya yayılma modeli
- Dengeleme veya telafi etme modeli
- Ayrıştırma modeli
- Dağılma modeli

Yayılma Modeli:

Bu modelde, bireyin herhangi bir doyumunun bireyin diğer yaşamına da etki ettiği savunulmaktadır. Yani iş doyumundan yaşam doyumuna veya yaşam doyumundan iş doyumuna doğru bir yayılma söz konusudur. Bu örneğe göre iş yerinde doyuma ulaşmış bireyler, iş dışı yaşamda da doyuma ulaşma eğilimindedirler (Özdevecioğlu,2003:698). Literatürde yapılan araştırmaların çoğunluğu iş doyumu ile yaşam doyumu ilişkisinin pozitif yönlü olduğunu belirtmektedir (Baştemur, 2006:78).

İş doyumu veya yaşam doyumundan fazla olan durum diğerini etkilemektedir. Böylece, sosyal etkileşimi yasaklayan bir işte çalışan bir kişi iş dışı yaşamında da çok az sosyal beceri gerektirecek etkinliklerde bulunmayı tercih edecektir. Bu modele göre iş doyumu ile yaşam doyumu arasında olumlu bir ilişki vardır.Yaşamın bir bölümünde geliştirilen davranışlar ve alışkanlıklar diğer bölümüne de yayılacaktır(Dikmen,1995:124).

Dengeleme Modeli:

Bu modele göre yaşam doyumu veya iş doyumundan birisinin yüksek olması durumunda, düşük olanın diğeri tarafından dengeleneceğı düşünölmektedir (Keser,2003:214).

Sosyal etkinliklerde bulunmayı yasaklayan bir işte çalışan bir kişi, iş dışındaki yaşamında mümkün olduğunca çok sosyal etkinliklere katılmaya çalışacaktır.(Dikmen,1995:124) iş yerinde çalışma adına başarısızlık ve yoksunluk hisseden ve yaşayan çalışanların, iş dışı yaşamlarında diğeri alanlarda başarılı olma konusunda çok istekli ve başarılı olabilecekleri görölmüşür(Keser,2003:214).

Telafi etme modeli olarak da bilinen bu model de, yayılma modelinin tersine, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunduğı varsayılmaktadır. Bu model bireyin savunma mekanizması sonucunda algıladığı ve algılamak istediğı sonuçlara göre ortaya çıkmıştır(Özdevecioğlu,2003:698).

Ayrıştırma Modeli:

Ayrıştırma modelinde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığını reddeden bir yaklaşımdır. İş ve iş dışı yaşamlarının birbirinden bağımsız olduğunu ifade eder.Bu modelin temel özelliğı;bireyler herhangi bir şekilde mesleki tecrübe ve alışkanlıklarının etkisinde kalmadan iş dışı serbest zamanlarını geçirebilmektedirler . Dolayısıyla iş yaşamı alanları ile iş dışı yaşam alanları arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Bu model zor gibi görünse de bazı bireyler için geçerli olduğı görölmüşür(Özdevecioğlu,2003:698 Keser,2003:216).

Günümüzün modern, gelişmiş toplumlarında, insanlar çalışma yaşamları ile çalışma dışı yaşamlarını birbirinden kesin çizgilerle ayırmayı başarmışlardır. Böylelikle, çalışanlar iş yaşamları ile iş dışı yaşamlarının birbirini etkilemesine izin vermemişlerdir. Bu durum iki yaşam arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermiştir (Keser,2003:216)

Dağılma Modeli:

Dağılma modeline göre, birey yaşam doyumu ulaşabilmesi, bu durumu sürdürebilmesi için, bilinçli olarak çalışma yaşamındaki bilgi ve becerilerini geliştirmesi, bu alandaki elde ettiği başarılarını devam ettirmesi gerekmektedir (Dikmen,1995:125).

İş doyumu ile yaşam doyumu ilişkisini araştıran bazı çalışmalar çoklu bir iş doyumu, yaşam doyumu ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Buna göre işin, birey için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak iş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişki bulabilme olasılığı etkilenmektedir (Baştumur, 2006:82).

Bu model, 1980 öncesi diğer üç model olan yayılma, dengeleme ve ayrıştırma modelleri ile açıklanamayan durumları açıklayabilmek için ortaya çıkmıştır (Dikmen,1995:125).

İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler için geliştirilen bütün modeller değerlendirildiğinde yayılma modelinin daha gerçekçi olduğu söylenebilir (Baştumur, 2006:82).

İş ve Yaşam Doyumu İle İlgili Yapılmış Araştırmalar:

İş ve yaşam doyumu ile ilgili yapılmış ülkemizde ve yurt dışında yapılmış çalışmalara baktığımızda;

Aşan'ın 2008 yılında bir devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlere iş ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olup olmadığı ve cinsiyet faktörünün incelendiği çalışmada iş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, kadın ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiş. Aşan cinsiyette anlamlı bir farklılığının olmamasını kadınların çalışma hayatı içerisinde artan oranda yer almaya başlaması, aile içindeki rollerinin değişmesi, kadın ve erkek yaşam tarzlarının paralel hale gelmesine bağlamaktadır (Aşan,2008:213).

Eren 2008 yılında, onkoloji hemşirelerinin iş ve yaşam doyumlarını incelediği çalışmasında; yeterli ücret, psikolojik destek verilmesi ve sosyal aktivitelere katılma imkanı verildiğinde bu bölümde çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumlarının daha yüksek olabileceğini tespit etmiş. Mesleği isteyerek seçenler, onkoloji bölümünde kendi istekleriyle çalışanların iş ve yaşam doyumları daha yüksek bulunmuş(Eren, 2008:57).

Şener'in 2002 yılında göğüs hastalıkları bölümünde çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumlarını incelediği çalışmasında, iş ve yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunamamış. Araştırma grubundaki hemşirelerin en yüksek doyum sağladıkları sırasıyla; güvenlik, işin kendisi ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri olduğu bulunmuş. En az iş doyum sağladıkları ise; ücret, yükselme olanakları, çalışma ortam ve koşulları olarak belirlenmiş(Şener, 2002:90).

Vara'nın 1999 yılında yoğun bakım hemşirelerinin iş ve yaşam doyum düzeylerini araştırdığı çalışmasında, hemşirelerin iş doyumları ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış. Sağlık Meslek Lisesi çıkışlı olanların ve meslekte 5 ve üzeri yoğun bakım ünitesinde çalışanların yaşam doyum düzeyleri daha düşük olduğu bulunmuş. 30 yaş ve üzeri, mesleklerini kendilerine uygun bulanların yaşam doyumları düzeyleri daha yüksek bulunmuş. Medeni durumlarına ve çalışma şekline göre yaşam doyumlarına bakıldığında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Vara,1999:57).

Keser'in 2005 yılında otomotiv sektöründe yaptığı bir çalışmasında çalışanların iş ve yaşam doyumları arasında çift yönlü bir etkileşimin olduğunu saptamış. Bu çalışmada kadınların yaşam doyum düzeyleri erkeklere göre daha yüksek çıkmış. Yine mavi yakalıların beyaz yakalılara göre daha yüksek bulunmuş(Keser,2005:92).

Baştemur'un 2006 yılında Kayseri Emniyet Müdürlüğünde polisler üzerinde yaptığı çalışmasında iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Çalışmada polis akademisi mezunlarının iş doyum düzeyleri, polis akademisi mezunu olmayanlara nazaran daha yüksek bulunmuş. Bunun sebebi

olarak akademi mezunlarının yönetici kademesinde çalışıyor olmaları gösterilmiştir.Yaşam doyumu açısından ise durum tam tersidir.Polis akademisi olmayanların yaşam doyumları ,polis akademisi olanlara göre azda olsa daha yüksek bulunmuş.Yine çalışma saatlerine göre iş ve yaşam doyumu düzeyi 12 saat çalışıp, 36 saat dinlenen grubun daha yüksek bulunmuş (Baştemur,2006:115).

Özdevecioğlu çelik kapı sektöründe çalışanlar ile yaptığı çalışmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş. Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla iş ve yaşam doyumları anlamlı olarak yüksek bulunmuş. Medeni durum açısından iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış. Aynı işletmedeki çalışma sürelerine göre iş doyumu açısından anlamlı bir ilişki bulunurken, yaşam doyumu açısından anlamlı bir ilişki bulunamamış (Özdevecioğlu,2003:707).

Sosyal destek ve yaşam doyumunun mesleki stres üzerindeki etkilerinin Kayseri’de faaliyet gösteren işletme sahiplerine yönelik bir araştırmada yaşam doyumu ile sosyal destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuş, sosyal destek arttıkça yaşam doyumunun da arttığı belirtilmiş. Yaşam doyumunun artması mesleki stresin azalmasına neden olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonucun da ,bireyin doğrudan yaşam doyumunu arttıramıyorsa iş ortamının da sosyal destekleri artırarak bireyi doyuma ulaştırmak mümkün olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004:225).

Ulguç ve arkadaşlarının 335 kişi üzerinde yaptıkları iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisinin hangi kurama (yayılma , dengeleme , ayrıştırma , dağılma) doğru olduğu ile ilgili çalışmasında her modelin kişisel özelliklere göre farklı olacağını saptamışlardır (Ulguç v.d.,1998:201).

Çimete ve arkadaşlarının 501 hemşire üzerinde yaptıkları iş ve yaşam doyumu çalışmasında iş doyumu ve yaşam kalitesi arasında pozitif bir korelasyon olduğunu bulmuşlar. İş doyumu ve yaşam kalitesi arasındaki ilişki yaşa, ekonomik statüye, medeni duruma,çalışma saatlerine ve işteki pozisyon seviyesine göre farklılıklar göstermiş.İş doyumu aynı zamanda kadınların yada erkeklerin sosyal

statülerine,hayata bakış açılarına göre kişisel duruşları,hayattaki amaçlarına göre de farklılık gösterebilmektedir .Bu çalışmanın sonunda şu sonuçlara ulaşılmış:

-Kişinin yaşam kalitesini, ruhsal olarak da sağlıklı olması yaşam çevresi için önemlidir.

-Kişinin iş yaşamını oluşturan en önemli ve en büyük şey kişinin yaşamıdır(Çimete v.d. 2003:157).

Chacko'nun yaptığı çalışmada iş doyumunun yaşam doyumunu sağladığı saptanmış. .Bu sonuç iş ve yaşam doyumunu teorilerinden yayılma modelini desteklemektedir. Yaşam memnuniyetinin en önemli kaynağı çalışma koşulları ve maaş olduğu saptanmış. Maaşın ve terfi durumunun yüksek olması doyumunu arttırmaktadır, çalışma koşullarının kötü olması doyumsuzluğa neden olmaktadır(Chacko,1983:168).

Amerika da okul danışmanlarının çoğunun kadın olduğu ve bundan yola çıkarak 133 kadın okul danışmanlarının katıldığı bir çalışmada yaş ve iş tecrübesi arttıkça ve çalışma ortamının uygunluğu iş doyumunu arttırmakta buda genel yaşam doyumuna pozitif yansımakta olduğu sonucuna varılmış(Braynt v.d.,2006:270).

Yurt dışında sertifikalı atletizm çalıştırıcıları iş-aile çatışması ve yaşam doyumunu ilişkisini incelemişler .Bu çalışmanın sonuçları da literatürle benzer sonuçlar bulunmuş.Yetersiz personel ve çalışma saatlerinin düzensizliği iş-aile çatışmasına buda beraberinde iş ve yaşam doyumunda olumsuzluklara neden olmaktadır (Mazerolle v.d.,2008:520).Benzer bir çalışmada da üniversite antrenörlerin örgütsel desteğin, iş-aile çatışması ve iş ve yaşam doyumuna etkisinin araştırıldığı bir çalışmada kişiye sunulan örgütsel destek kısmen iş ve yaşam doyumuna olumlu yansıdığı sonucuna varılmış(Dixon v.d.,2007:246).

Restoran yöneticilerinin stresin iş çatışması ve yaşam doyumunu ile ilişkisinin incelendiği çalışmada yine literatür ile uyumlu olarak stresi az olan kişilerin kişisel başarıları artmakta buda yaşam doyumunu olumlu etkilediği belirtilmiştir(Hayes ve Weathington,2007:578).

İran’da Birjand Tıp Bilimleri Üniversitesine bağlı bir hastanede en az iki yıl iş tecrübesi olan 250 hemşire üzerinde yapılan çalışmada örgütsel bağlılığın kişinin iş ve yaşam doyumuna etkisi incelenmiş. Çoğu kadın ve evli olan hemşirelerin duygusal örgütsel bağlılık toplam puanlarının korelasyonu ve çalışma ortamı koşulları ile anlamlı ve pozitif bir ilişki göstermiş. Ayrıca, istatistiksel olarak duygusal örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Vanaki Zohrey,2009:408).

Yaşam doyumunun dinamik süreci başlıklı çalışmada ;psikoloji eğitimi alan 127 öğrenci üzerinde yapılmış.Öğrencilere iki haftalık günlük tutmaları istenmiş.Günlüklerin değerlendirilmesinde , kişiye yetenekleri dahilinde özerklik verilir ve temel ihtiyaçları karşılanır ise psikolojik olarak sosyal ihtiyaçlarının karşılandığı hissi oluşur ve buda yaşam doyumunu olumlu etkiler sonucuna ulaşılmış(Heler v.d.,2006:1448)

Tayvan da kırsal halk sağlığı hemşirelerin iş ve yaşam doyumu incelendiğinde, iş yaşamlarından orta derece de memnun oldukları görülmüş. En az iş doyumu ücret azlığı, bilgi ve yeteneklerini yeterli kullanamama ve yetersiz sağlık kaynakları olduğu tespit edilmiş(Lee,1991:337).

Koreli hemşirelerin yaşam memnuniyeti faktörlerinin incelendiği bir çalışmada; kişisel başarısı yüksek, duygusal tükenmişliği düşük ve vardiyasız çalışanlarda yaşam doyumu daha yüksek bulunmuş(Haejung, v.d.2004:640).

İran da çeşitli örgütlerde çalışan 387 kadın ve erkek üzerinde yapılan bir araştırmada, kadın çalışanların erkek çalışanlarının arasında çalışıyor olmaları, çalışma saatleri ve iş-aile etkileşiminin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmış(Karimi,2009:140)Bu çalışma toplumların yaşam şekilleri, kadının çalışma alanları ve şartlarının olumsuz etkilendiğini gösterebilmektedir.

Bu bölümde yaşam doyumunun tanımını, önemini, yaşam doyumunu etkileyen faktörleri, yaşam doyumunun ölçülmesine değindikten sonra, yaşam doyumu ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin modellerinin neler olduğundan bahsedildi.

Üçüncü bölümde ise literatüre dayanılarak yukarıda anlatılan bilgilerin doğrultusunda da araştırmamızın amacı, önemi, kapsamı, sınırlılıkları, hipotezleri, veri toplama araçları, analiz tekniklerine ve sonuçlarına yer verilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA

İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİ VE İSTANBUL'DAKİ DEVLET ÜNİVERSİTE HASTANELERİNDE ÇALIŞAN AMELİYATHANE HEMŞİRELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın Amacı ve Önemi:

Araştırmanın amacı, İstanbul'daki Üniversite Hastanelerinin Ameliyathane bölümünde çalışan hemşirelerin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada, iş doyumunun belirleyicileri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığı ve yönleri belirlenmeye çalışılacaktır.

Araştırma özellikle sağlık sektöründe özel bir branşlaşma gerektiren ameliyathane hemşireliğine katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Araştırmanın Kapsamı:

Bu araştırma İstanbul ilinde bulunan Devlet Üniversite Hastanelerinin Ameliyathane Bölümünde çalışan hemşirelere yönelik yapılmıştır. İstanbul'da 3 tane Tıp fakültesi, 1 Enstitü Hastanesi bulunmaktadır. Bunlar; İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi, İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, İ.Ü. Kardiyoloji Enstitüsü ve Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesidir. Bu hastanelerde çalışan toplam ameliyathane hemşire sayısı 194'dür. Bu bölümlerde çalışan 194 hemşirenin tamamına soru formu dağıtılmıştır. Dağıtılan soru formlarının 150 tanesi (%77) geri dönmüştür. Toplanan soru formlarından 144 tanesinin doğruluğu kabul edilip değerlendirmeye alınmış, 6 tane soru formu yanlış ve eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır. Dağıtılan soru formlarının 150'si geri dönmüş, bunlarında 144'ü (%74) değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları:

Araştırma Anket yöntemiyle yapılmıştır. Soru formları, İstanbul'daki Üniversite Hastanelerinin Ameliyathane Hemşirelerine dağıtılmıştır. Soru formlarını dolduranların soruları, özgür iradeleriyle ve içtenlikle doğru cevapladıkları

varsayılmıştır. Araştırma, dört hastanede çalışan ameliyat hemşireleri ile gerçekleştirildiği için, araştırma sonuçlarının genelleme yapmaya imkan vermediği söylenebilir.

Araştırmanın Model ve Hipotezleri:

Araştırmanın modeli, tanımlayıcı olarak adlandırılan modele uymaktadır (Altunışık, 2007:61). Araştırma, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaya çalışmaktadır. Bir ilişki söz konusu ise demografik değişkenlerin iş ve yaşam doyumunu etkileyip etkilemediği de incelenmiştir.

Araştırma, bir ana hipotez ve 7 alt hipotezden oluşmaktadır.

Ana hipotez;

H1: Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ile yaşam doyumu arasında bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler;

H2.1: Meslek de yeni olan hemşirelerin iş doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.2: Meslek de yeni olan hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.3.: Evli hemşirelerin iş doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.4: Evli hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.5.: Lisans mezunu hemşirelerin iş doyumların da anlamlı bir fark vardır.

H2.6.: Lisans mezunu hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.7.: Çocuğa sahip olan hemşirelerin iş doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.8.: Çocuğa sahip olan hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.9.: Ameliyathanede on yıl ve üstü çalışan hemşirelerin iş ve doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

H2.10: Ameliyathanede on yıl ve üstü çalışan hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Analiz Yöntemleri:

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda hemşirelerin demografik bilgileri elde edilmiştir. İkinci kısımda, iş doyumunun ölçülmesi amacıyla Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Akademik araştırmalarda işğörenlerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla en fazla kullanılan ölçek olma özelliğine de sahip olan bu model, 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir (Keser, 2003:150). İş doyumunu, bir tutum olduğundan gözlenmesi zordur ve iş doyumunu ölçümü doğrudan işğörenlerin vereceği bilgiye dayanmak zorundadır. Bu nedenle ölçümün sağlıklı olması için bilgi kaynağının doğru bilgi vermesi ve bunun yanında ölçüm yönteminin de yeterli ve tutarlı olması gerekmektedir.

MSQ olarak da ifade edilen ankette “çok memnunum”, “memnunum ”, “kararsızım”, “memnun değilim” ve “hiç memnun değilim” yanıtlarından oluşan 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada anketin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. İş tatmin ölçeği içsel ve dışsal doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 boyuttan oluşmaktadır. Bu sorular ekler kısımdaki ankette görülebilir.(Ek-2).

Minnesota iş doyum ölçeğinin (MSQ), içsel ve dışsal faktörleri ise bunlar; iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardımdır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001:167).

1-İçsel Faktörler: 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20

2-Dışsal Faktörler: 5.6.12.13.14.17.18.19

3-Toplam Doyum Faktörleri: Tüm sorular

Üçüncü bölümde ise hemşirelerin yaşam doyumunu ölçmek için, Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve 5 sorudan oluşan Yaşam Doyum Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. SWLS olarak da ifade edilen ankette “kesinlikle katılıyorum” “katılıyorum”, “kararsızım”, “katılmıyorum” , “kesinlikle katılmıyorum” yanıtlarından oluşan 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Anket araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan toplam 34 sorudan oluşmaktadır. Anket sorularının cevapları Likert tipi ölçekleme yöntemine göre derecelendirilmiştir. Likert tipi ölçek sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılmaktadır(Altunışık v.d.,2007:107).Araştırmada elde edilen veriler ANOVA(Tek Yönlü Varyans Analizi) ve T Testi uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır.

3.6.Araştırma Sonuçları ve Yorum:

3.6.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş aralıkları	F	%
20-29 yaş arası grup	38	26,4
30-39 yaş arası grup	54	37,5
40-49 yaş arası grup	42	29,2
50 yaş ve üzeri grup	10	6,9
Toplam	144	100,0

Katılımcıların büyük kısmı (%37,5) 30-39 yaş grubu, yetişkin hemşirelerden oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2. Medeni Durumlarına Göre Dağılım

Medeni Durum	F	%
Evli	94	65,3
Bekar	50	34,7
Toplam	144	100,0

Katılımcıların büyük bir kısmını (% 65,3) evli hemşireler oluşturmaktadır.

Katılımcıların çocuklarının olup olmama durumu Tablo 3.3 de sunulmuştur.

Tablo 3.3. Katılımcıların Çocuklarının Olup Olmadığı Durumu

Çocuklarının Olup Olmadığı	F	%
Çocuğu var	90	62,5
Çocuğu yok	54	37,5
Toplam	144	100,0

Katılımcıların büyük bir kısmının (% 62,5) çocukları vardır.

Katılımcıların mezun olduğu okul durumu Tablo 3.4 de sunulmuştur.

Tablo 3.4. Mezun Olduğu Okul Durumu

Mezuniyet Durumu	F	%
Sağlık Meslek Lisesi mezunu	18	12,5
Ön Lisans mezunu	69	47,9
Lisans mezunu	53	36,8
Yüksek Lisans mezunu	4	2,8
Toplam	144	100,0

Katılımcıların büyük bir kısmı (% 47,9) Ön Lisans mezunudur.

Katılımcıların meslekte çalışma yılları Tablo 3.5 de sunulmuştur.

Tablo 3.5. Meslekte Çalışma Yılları

Çalışma Yılı	F	%
1-5yıldır meslekte çalışıyor	32	22,2
6-10yıldır meslekte çalışıyor	14	9,7
11-15yıldır meslekte çalışıyor	40	27,8
16-20yıldır meslekte çalışıyor	13	9,0
21 veya daha fazla yıldır meslekte çalışıyor	45	31,2
Toplam	144	100,0

Katılımcıların % 31,2'si 21 yıldan fazla çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Bu durum yakın zamanda bu kurumlardan ayrılması mümkün hemşirelerin çoğunlukta olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların ameliyathanede çalışma yılları Tablo 3.6 de sunulmuştur.

Tablo 3.6. Ameliyathanede Çalışma Yılları

Ameliyathanedeki Çalışma Yılı	F	%
1-5yıldır ameliyathanede çalışıyor	51	35,4
6-10yıldır ameliyathanede çalışıyor	21	14,6
11-15yıldır ameliyathanede çalışıyor	28	19,4
16-20yıldır ameliyathanede çalışıyor	23	16,0
21 veya daha fazla yıldır ameliyathanede çalışıyor	21	14,6
Toplam	144	100,0

Katılımcıların büyük bir kısmı (% 35,4) 1-5 yıl arası çalışan hemşirelerden oluşmaktadır.

Katılımcıların ameliyathanede çalışma nedeni Tablo 3.7 de sunulmuştur.

Tablo 3.7. Ameliyathanede Çalışma Nedeni

Çalışma Nedeni	F	%
Kendi isteğiyle ameliyathanede çalışıyor	119	82,6
Yönetimin kararıyla ameliyathanede çalışıyor	25	17,4
Toplam	144	100,0

Katılımcıları % 82,6 kendi isteğiyle ameliyathanede çalışmayı istemişlerdir .Bunda sürekli gündüz çalışma imkanlarının olması etkilidir.

Katılımcıların ameliyathanedeki çalışma şekli Tablo 3.8 de sunulmuştur.

Tablo 3.8. Ameliyathanede Çalışma Şekliniz.

Çalışma Şekli	F	%
Sürekli gündüz çalışıyor	114	79,2
Vardiya şeklinde çalışıyor	30	20,8
Toplam	144	100,0

Katılımcıların % 79,2 ‘si sürekli gündüz çalıştığı görülmüştür.

Katılımcıların ameliyathanedeki görevi Tablo 3.9 de sunulmuştur.

Tablo 3.9 Ameliyathanedeki Göreviniz

Ameliyathanedeki Görevi	F	%
1-Ameliyathane hemşiresi	124	86,1
2-Bölüm sorumlu hemşiresi	16	11,1
3-Diğer	4	2,8
Toplam	144	100,0

Katılımcıların% 86,1'i ameliyathane hemşiresidir. Bu sonu beklenen bir durumdur. Çünkü hemşirelik mesleği terfi olanağı kısıtlı olan bir meslektir.

3.6.2.Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Doyumu İle İlişkileri

Tablo 3.10. Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Doyumu İle İlişkileri

Durum		İş Doyumu Korelasyon Katsayısı
1	Hayatım bir çok yönden idealimdekine yakın	0.352
2	Hayatımdan memnunum	0.295
3	Hayat şartlarım mükemmel	0.355
4	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0.172
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim	0.370

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, yaşam doyumu değişkenleri ile iş doyumu değişkenlerinin arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş doyumu ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki en yüksek korelasyon ‘‘eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim’’seçeneğinin olduğu görülmüştür.Bu durum ameliyathane hemşirelerin işlerinin belli alanlarından memnun olmasalar da yaşamlarında pek fazla değişiklik yapmak istememektedirler.

3.6.3.İş Doyumu Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri

Tablo 3.11. İş Doyumu Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri

İş Doyumu Değişkenleri		Yaşam Doyumu Korelasyon Katsayısı
1	Şimdiki işimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından	0.163
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	0.219
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	0.164
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	0.137
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı	0.181

	açısından	
6	Amirimin karar verme yeteneği bakımından	0.157
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	0.144
8	Bana sabit bir iş imkanı sağlaması bakımından	0.025
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından	0.035
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	0.261
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	0.275
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	0.370
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	0.381
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından	0.212
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	0.262
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından	0.292
17	Çalışma şartları bakımından	0.330
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile anlaşmaları açısından	0.308
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından	0.277
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	0.337

Yukarıdaki tabloya bakıldığında yaşam doyumu ile iş doyumu değişkenleri arasında en yüksek pozitif korelasyon “yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” seçeneğinde görülmektedir. İkinci sırada “iş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından” seçeneği bulunmaktadır. Hemşireler ücretlerinden memnun olmasalar da, ücretlerinden memnun olan hemşirelerin yaşam doyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

3.6.4.İş doyumu ve Yaşam Doyumu İle İlgili Bulgular

Tablo 3.12. Yaşam Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Yaşam Doyumu İle İlgili İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
1	Hayatım bir çok yönden idealimdekine yakın	f	7	47	31	56	3	3.01	1.000
		%	4.9	32.6	21.5	38.9	2.1		
2	Hayatımdan memnunum	f	4	17	30	80	13	3.56	0.914
		%	2.8	11.8	20.8	55.6	9.0		
3	Hayat şartlarım mükemmel	f	24	56	42	20	2	2.44	0.974
		%	16.7	38.9	29.2	13.9	1.4		
4	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	f	8	24	37	69	6	3.28	0.980
		%	5.6	16.7	25.7	47.9	4.2		
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiç bir şeyi değiştirmezdim	f	33	45	41	20	5	2.44	1.095
		%	22.9	31.2	28.5	13.9	3.5		

Yaşam doyumu ölçeğine göre Ameliyathane hemşirelerinin verdikleri cevaplara bakıldığında en yüksek ortalamanın 3.56 ile “hayatımdan memnunum” ifadesi olduğu görülmüştür. En düşük ortalamanın 2.44 ile “hayat şartlarım mükemmel” ifadesidir.

TabLo 3.13. İş Doyumu Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	İş Doyumu İle İlgili İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
	Şimdiki işimden;								
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	f	0	15	22	97	10	3.71	0.747
		%	0	10.4	15.3	67.4	6.9		
2	Tek başıma çalışma olanağının olması bakımından	f	2	13	23	92	14	3.72	0.816
		%	1.4	9.0	16.0	63.9	9.7		
3	Arasıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	f	4	11	28	85	16	3.68	0.874
		%	2.8	7.6	19.4	59	11.1		
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	f	1	10	23	91	19	3.81	0.775
		%	0.7	6.9	16	63.2	13.2		
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	f	7	18	27	76	16	3.53	1.010
		%	4.9	12.5	18.8	52.8	11.1		
6	Amirimin karar verme yeteneği bakımından	f	5	20	23	78	18	3.58	0.993
		%	3.5	13.9	16	54.2	12.5		
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması bakımından	f	1	8	26	95	14	3.78	0.721
		%	0.7	5.6	18.1	66	9.7		
8	Bana sabit bir iş imkanı sağlaması bakımından	f	1	3	9	112	19	4.01	0.585
		%	0.7	2.1	6.2	77.8	13.2		
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilme bakımından	f	1	1	8	103	31	4.13	0.590
		%	0.7	0.7	5.6	71.5	21.5		
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	f	3	14	25	90	12	3.65	0.847
		%	2.1	9.7	17.4	62.5	8.3		
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından	f	2	9	14	96	23	3.90	0.791
		%	1.4	6.2	9.7	66.7	16		

12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından	f	2	18	41	78	5	3.46	0.810
		%	1.4	12.5	28.5	54.2	3.5		
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	f	27	55	37	23	2	2.43	1.015
		%	18.8	38.2	25.7	16	1.4		
14	İş içinde terfi olanağının olması açısından	f	13	37	49	42	3	2.90	0.995
		%	9	25.7	34	29.2	2.1		
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından	f	6	21	44	69	4	3.31	0.903
		%	4.2	14.6	30.6	47.9	2.8		
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından	f	4	13	34	87	6	3.54	0.827
		%	2.8	9	23.6	60.4	4.2		
17	Çalışma şartları bakımından	f	11	36	24	68	5	3.14	1.075
		%	7.6	25	16.7	47.2	3.5		
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiriyle anlaşmaları açısından	f	13	20	20	78	13	3.40	1.118
		%	9	13.9	13.9	54.2	9		
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından	f	12	37	39	50	6	3.01	1.054
		%	8.3	25.7	27.1	34.7	4.2		
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	f	3	11	23	88	19	3.76	0.855
		%	2.1	7.6	16	61.1	13.2		

İş doyumu sorularına verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamanın 4.13 ile “başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı” ifadesi ile 4.01 ile “bana sabit bir iş imkanı sağlaması” ifadesinin olduğu görülmektedir. En düşük ortalamanın 2.43 ile “yaptığım iş karşılığında aldığım ücret” ve onu takiben, 2.90 ile “iş içinde terfi olanağının olması” ifadesi takip etmektedir. Bu sonuçlar, literatürde hemşirelik mesleğiyle yapılmış iş doyumu çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 3.14. Yaş İtibariyle İş Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşam doyumu				
Yaş Grubu	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
20 – 29 arası	3.3697	0.61902		
30 – 39 arası	3.4981	0.49924		
40 – 49 arası	3.5845	0.46597		
50 ve üzeri	3.9600	0.27869		
			3.778	0.012

Tablo 3.15. Yaş İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaşam doyumu				
Yaş Grubu	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
20 – 29 arası	3.0053	0.71809		
30 – 39 arası	3.0074	0.73198		
40 – 49 arası	2.7571	0.85715		
50 ve üzeri	3.2000	1.01105		
			1.333	0.266

Yukarıdaki her iki tablonun anlamlılık düzeyi incelendiğinde hemşirelerin yaşları arttıkça iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0,012$). Hemşirlerin yaşam doyumu düzeyleri ise yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 3.16. Medeni Durumlarına Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu

Medeni Durumunuz	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Evli	3.5564	0.48920			1,085
Bekar	3.4560	0.59587			1,022
			2,204	0.280	

Tablo 3.17. Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonucu

Medeni Durumunuz	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Evli	2.9787	0.78506			0,655
Bekar	2.8880	0.80423			0,650
			0,000	0.514	

Medeni durumlarına göre iş ve yaşam doyumları incelendiğinde evli ve bekar hemşireler arasında iş doyumunda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır($p>0,05$).

Tablo 3.18. Çocuklarının Olup Olmadığına Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Çocuk	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Var	3.6000	0.50830			2,335
Yok	3.3907	0.54097			2,298
			0,029	0.021	

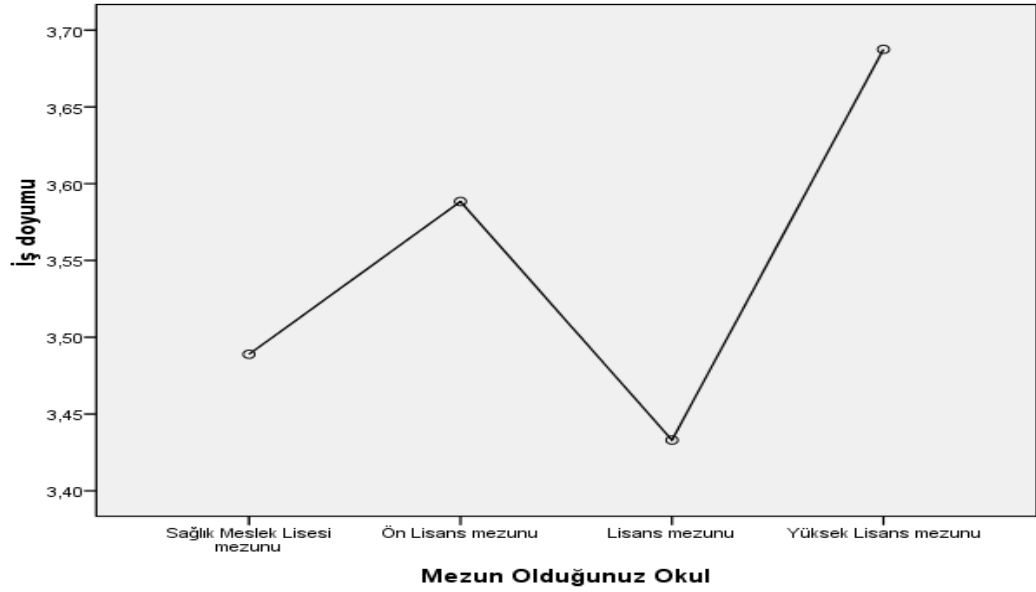
Tablo 3.19. Çocuklarının Olup Olmadığına Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Çocuk	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Var	2.9889	0.82781			0,816
Yok	2.8778	0.72520			0,843
			1,115	0.416	

Tablo 3.19 incelendiğinde katılımcıların iş doyumu düzeyleri, çocuklarının olup olmama durumuna göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ($p > 0.021$). Yaşam doyumları ile çocuk sahibi olup olmama durumlarına bakıldığında her hangi bir anlamlılık ifade etmemektedir ($p > 0.416$)

Tablo 3.20. Mezuniyet Durumlarına Göre İş Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

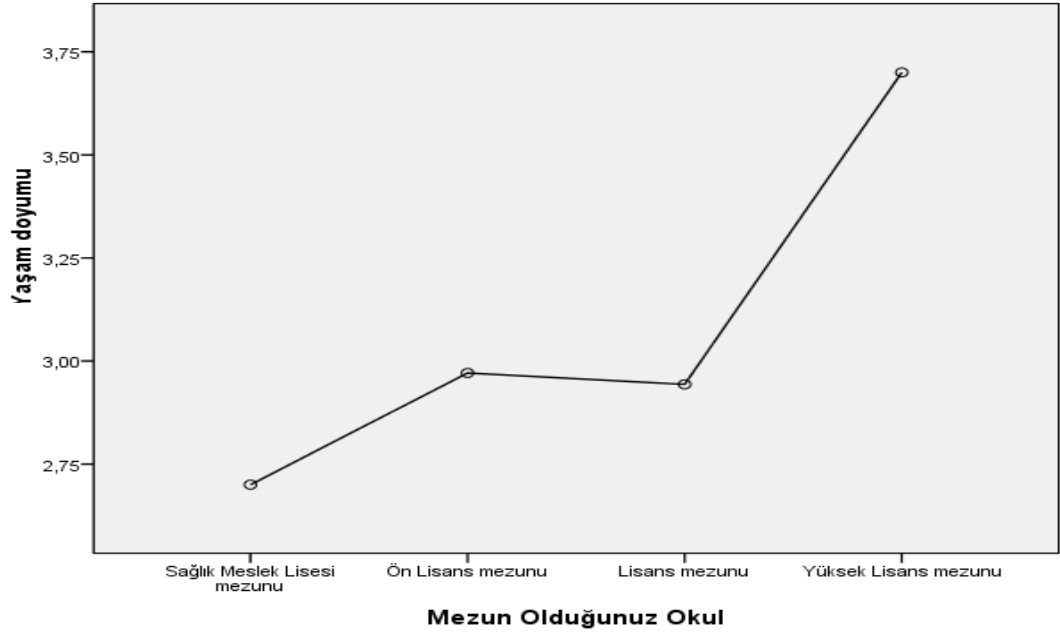
Mezun Olduğu Okul	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Sağlık Msllek Lisesi	3.4889	0.72183		
Ön Lisans Mezunu	3.5884	0.48425		
Lisans Mezunu	3.4330	0.51757		
Yüksek Lisans Mezunu	3.6875	0.36372		
			1.017	0.387



Tablo 3.21. Mezuniyet Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mezun Olduğu Okul	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Sağlık Mslek Lisesi	2.7000	0.84087		
Ön Lisans Mezunu	2.9710	0.79578		
Lisans Mezunu	2.9434	0.76699		
Yüksek Lisans Mezunu	3.7000	0.25820		
			1.851	0.141

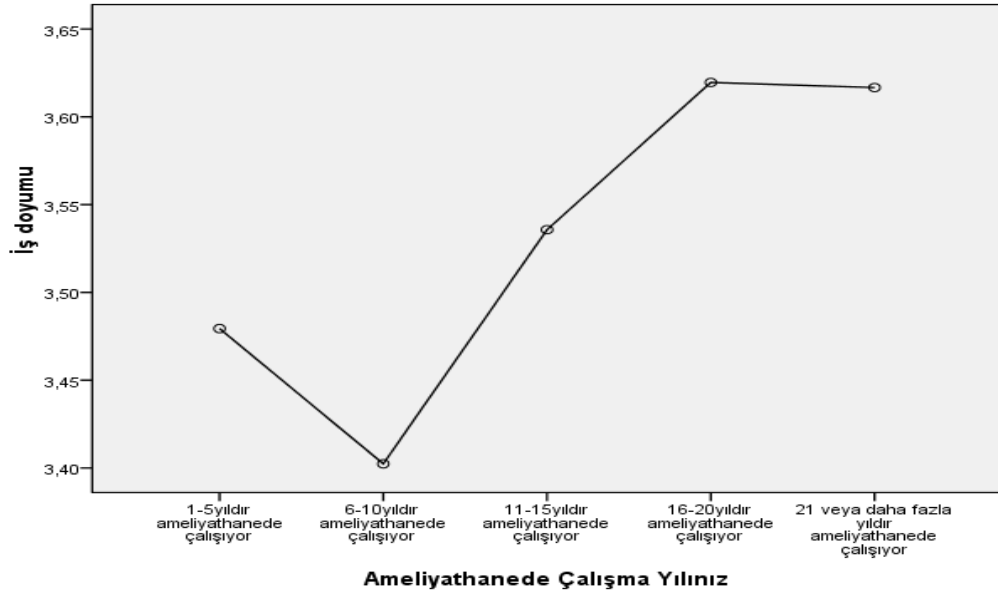
Tablo 3.20 ve Talo3.21 incelendiğinde mezun oldukları okula göre iş doyumlarına bakıldığında hemşireler de anlamlı bir farkın($p > 0,387$) olmadığı görülmektedir. Yaşam doyumlarına bakıldığında ise yine anlamlı bir farkın($p > 0,141$) olmadığı görülse de yüksek lisans mezunu hemşirelerin iş ve yaşam doyumları diğer hemşirelere göre yüksek bulunmuştur.



Tablo 3.22. Ameliyathanede Çalışma Yılına Göre İş Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ameliyathanede çalışma yılı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1 – 5	3.4794	0.53237		
6 – 10	3.4024	0.61674		
11 - 15	3.5357	0.55208		
16 – 20	3.6196	0.52174		
21 ve üzeri	3.6167	0.39885		
			0.714	0.583

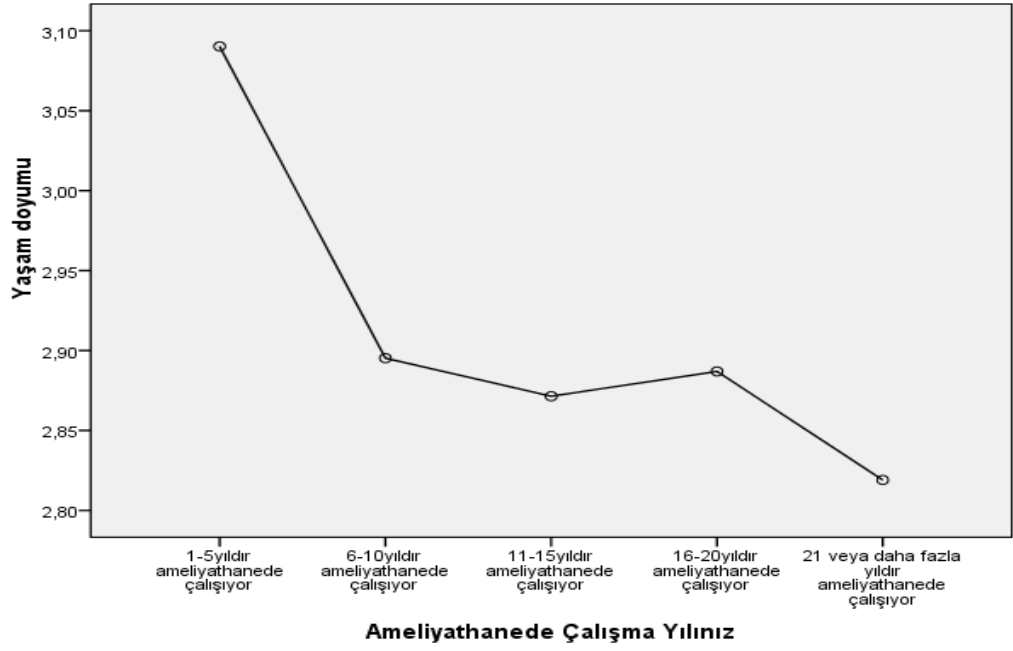
Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathanede çalışma yıllarına göre iş doyumlarına bakıldığında anlamlı bir farkın olmadığı görülse de ($p > 0,583$) 21 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.



Tablo 3.23. Ameliyathanede Çalışma Yılına Göre Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ameliyathanede çalışma yılı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
1 – 5	3.0902	0.65886		
6 – 10	2.8952	0.87777		
11 - 15	2.8714	0.79296		
16 – 20	2.8870	0.75997		
21 ve üzeri	2.8190	1.01962		
			0.670	0.614

Hemşirelerin ameliyathanede çalışma yıllarına göre yaşam doyumu düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farkın olmadığı ($p > 0,614$) görülse de 21 yıl ve üzeri ameliyathanede çalışan hemşirelerin yaşam doyum düzeyleri daha düşük olduğu görülmektedir.



Tablo 3.24. Ameliyathanede Çalışma Nedenlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Ameliyathanede çalışma nedeni	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Kendi isteğiyle	3.5399	0.49854			0,910
Yönetimin kararıyla	3.4340	0.65903			0,759
			3,519	0,454	

Tablo 3.25. Ameliyathanede Çalışma Nedenlerine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Ameliyathanede çalışma nedeni	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Kendi isteğiyle	2.8958	0.74006			-1,715
Yönetimin kararıyla	3.1920	0.97550			-1,434
			2,877	0,162	

Hemşirelerin ameliyathanede çalışma nedenlerine göre iş doyumlarına bakıldığında anlamlı bir farkın olmadığı, fakat yönetimin kararıyla bu bölümde çalışan hemşirelerin anlamlı olmasa da yaşam doyum düzeyleri kendi isteğiyle bu bölümde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum iş ortamında kendini ifade edemeyen hemşirelerin iş dışı yaşamında (dengeleme) telafi etme yolu ile gidermeye çalışmaktadır diye yorumlanabilir.

Tablo 3.26. Ameliyathanede Çalışma Şekline Göre İş Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Ameliyathanede çalışma şekliniz	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Sürekli gündüz	3.5118	0.55873			-0,427
Vardiyalı	3.5583	0.40066			-0,517
			4,023	0,607	

Tablo 3.27. Ameliyathanede Çalışma Şekline Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Ameliyathanede çalışma şekliniz	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)	t
Sürekli gündüz	2.9860	0.76827			1,148
Vardiyalı	2.8000	0.86622			1,070
			0,317	0.253	

Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathanede çalışma şekillerine göre iş ve yaşam doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı görülse de yönetimin kararı ile bu bölümde çalışanların yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.28. Ameliyathanedeki Görevlerine Göre İş Doyumuna İlişkin Grup İstatistik Sonuçları

Ameliyathanedeki Göreviniz	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Ameliyathane hemşiresi	3.4968	0.55082		
Bölüm Sorumlusu hemşire	3.6688	0.35725		
Diğer	3.7000	0.25820		
			4,056	0.104

Tablo 3.29. Ameliyathanedeki Görevlerine Göre Yaşam Doyumuna İlişkin Grup İstatistik Sonuçları

Ameliyathanedeki Göreviniz	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Ameliyathane hemşiresi	2.9081	0.79076		
Bölüm Sorumlusu hemşire	3.1750	0.81609		
Diğer	3.2500	0.57446		
			0,165	0.208

Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathanede çalışma görevlerine göre iş ve yaşam doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı görülse de bölüm sorumlularının ve diğerlerinin(otoklav bölümünde çalışanlar)iş ve yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir

Yaşam Doyumu Ortalaması İle İş Doyumu Ortalaması Arasındaki İlişki

Tablo 3.30. Yaşam Doyumu İle İş Doyumu Arasındaki İlişki

	Ortalama	Standart Sapma	p
İş Doyumu	3.5215	0.52878	0.390
Yaşam Doyumu	2.9472	0.79014	

Tablo 3.32 incelendiğinde yaşam doyumu ile iş doyumu arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani bireyin yaşam doyumu arttıkça iş doyumu da artmaktadır. Bu sonuç iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan modellerden ‘yayılma’ modeline uygundur.

Tablo 3.31. İş Doyumunun Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	R	R kare	Düzeltilmiş R kare	Tahminin Standart Hatası	F
İş Doyumu Değişkenleri	0.390	0.152	0.146	0.48868	25.427

İş doyumu ile yaşam doyumu arasında ki ilişkinin incelenmesinde son analiz olarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi ile bireyin yaşam doyumunun ne kadarının iş doyumu değişkenleri ile açıklandığı belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, yaşam doyumunun %14,6’sı iş doyumu değişkenleri ile açıklanmaktadır.

Buraya kadar açıklanan Araştırma bulguları, aşağıda özetlenmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan ameliyathane hemşirelerinin %37,5’i 30-39 yaş grubu, %65,3 ‘ünün evli ve %62,5’inin çocuklarının olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %47,9 ‘u ön lisans mezunu, % 35,4’ü 1-5 yıl arası ameliyathanede çalışmaktadır. Hemşirelerin %82,6’sı bu bölümde isteyerek

çalışmaktadırlar. Katılımcıların %79,2'si sürekli gündüz çalışmakta ve %86,1'i ameliyathane hemşiresidir.

Yaşam doyumu ölçeğine göre Ameliyathane hemşirelerinin verdikleri cevaplara bakıldığında en yüksek ortalamanın 3.56 ile "hayatımdan memnunum" ifadesi olduğu görülmüştür. En düşük ortalamanın 2.44 ile "hayat şartlarım mükemmel" ifadesidir. Bu durum ameliyathane hemşirelerinin hayat şartlarından memnun olmasalar da hayatlarından memnun olduklarını, yaşamlarında pek fazla değişiklik yapmak istemediklerini göstermektedir.

İş doyumu sorularına verilen cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalamanın 4.13 ile "başkaları için bir şeyler yapabilme imkanı" ifadesi olduğunu, bu ifadeyi 4.01 ile "bana sabit bir iş imkanı sağlaması" ifadesi takip etmektedir. En düşük ortalamanın 2.43 ile "yaptığım iş karşılığında aldığım ücret" ve onu takiben 2.90 ile "iş içinde terfi olanağının olması" ifadesi oluşturmaktadır. Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumlarını soyut kavramların daha fazla olumlu etkilediği, somut kavramların ise daha az etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar literatürde hemşirelerin iş doyumları ile ilgili yapılmış çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Yaş ile iş ve yaşam doyumlarına baktığımızda, hemşirelerin yaşları ile iş doyumlarının anlamlı olduğu, yaşam doyumlarının ise anlamlı olmadığı görülmüştür.

Medeni durumlarına göre iş ve yaşam doyumları incelendiğinde, evli ve bekar hemşireler arasında iş doyumunda anlamlı bir fark olmadığı, evli hemşirelerin anlamlı olmasa da yaşam doyum düzeylerinin bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durumlarının yaşam doyumu ile iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Katılımcıların iş doyumları ile çocuğa sahip olma durumlarına bakıldığında, çocuğa sahip hemşirelerin iş doyumları anlamlı olarak yüksektir ($p < 0.021$). Yaşam doyumları ile çocuk sahibi olup olmama durumlarına bakıldığında her hangi bir anlamlılık ifade etmemektedir ($p > 0.416$)

Mezun oldukları okula göre iş doyumlarına bakıldığında hemşireler de anlamlı bir farkın ($p > 0,387$) olmadığı görülmektedir. Yaşam doyumlarına bakıldığında ise yine anlamlı bir farkın ($p > 0,141$) olmadığı görülse de yüksek lisans mezunu hemşirelerin yaşam doyumları diğer hemşirelere göre yüksek bulunmuştur.

Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathanede çalışma yıllarına göre iş doyumlarına bakıldığında yine anlamlı bir farkın olmadığı görülse de ($p > 0,583$) 20 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Hemşirelerin ameliyathanede çalışma yıllarına göre yaşam doyum düzeylerine bakıldığında anlamlı bir farkın olmadığı ($0,614$) görülse de 20 yıl ve üzeri ameliyathanede çalışan hemşirelerin yaşam doyum düzeyleri daha düşük olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin ameliyathanede çalışma nedenlerine göre iş ve yaşam doyumlarına bakıldığında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğu bu bölümde sürekli gündüz çalışıldığı ve gece vardiyasının daha az olduğu için kendi istekleriyle çalışmaktadırlar.

Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathanede çalışma şekillerine göre iş ve yaşam doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı görülse de gece vardiyasında çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumları daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni gece vardiyasında hemşirelerin kendi istekleri ile çalışıyor olması ve daha özerk , bağımsız , yönetimin baskısını daha az hissetmelerinden dolayı olduğu söylenebilir. Bu bölümün çalışma düzeninden dolayı sürekli gündüz çalışan sayısı daha yüksektir. Bu nedenle gündüz çalışmak isteyen , meslekte çalışma yılı fazla olan hemşireler bu bölüme yönlendirilirler.

Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathanede çalışma görevlerine göre iş ve yaşam doyum düzeylerinde anlamlı bir farkın olmadığı görülse de, yönetim kadrosundaki hemşirelerin iş ve yaşam doyum düzeyleri belirtildiği gibi daha yüksek bulunmuştur.

Yaşam doyumunu değişkenleri ile iş doyumunu değişkenlerinin arasındaki ilişkiler incelendiğinde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş doyumunu ile yaşam doyumunu

değişkenleri arasındaki en yüksek korelasyon ‘‘eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim’’değişkeninde olduğu görülmüştür. Bu sonuç hemşirelerin iş ve iş dışı alanlarında memnun olmadıkları durumlar mevcut olsa da hayatlarına yine aynı şekilde devam etmek istedikleri şeklinde yorumlayabiliriz.

Yaşam doyumu ile iş doyumu değişkenleri arasında en yüksek pozitif korelasyon ‘‘yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından’’seçeneğinde görülmektedir. İkinci sırada ‘‘iş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından’’seçeneği bulunmaktadır. Ücretlerinden memnun olan hemşirelerin iş ve yaşam doyumu düzeyleri daha yüksek olduğu görülmektedir.

Yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani bireyin yaşam doyumu arttıkça iş doyumu da artmaktadır.Bu sonuç iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi açıklayan modellerden ‘‘yayılma ‘’modeline uygundur.Bu sonuçlara göre ,yaşam doyumunun %14,6 ‘sı iş doyumu değişkenleri ile açıklanmaktadır.Bir başka deyişle bu çalışmada iş doyumu değişkenlerinin yaşam doyumunu %14,6’sı oranında etkilediği sonucuna varılmıştır.

Elde edilen sonuçlara genel olarak bakıldığında, amacı; İstanbul’daki devlet üniversite hastanelerinin ameliyathane hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi, iş doyumu belirleyicileri ile yaşam doyumunun belirleyicileri arasındaki ilişkiler ve yönlerini, demografik özellikler ile iş ve yaşam doyumu arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıkları ile yaşam doyumu içerisinde iş doyumunun belirleyiciliğini tespit etmek olan çalışmanın , amacına ulaştığı değerlendirilmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları tüm devlet üniversite hastaneleri için bir genelleme oluşturmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş doyumu kavramı 1920’li yıllarda tartışılmaya başlanmış olup, sektörlerin makineleşmeye yöneldiği günümüzde de önemi giderek artmaktadır. Örgütler çalışanlarının ulaşacakları iş doyumu oranında başarılı olabileceklerini göz ardı etmemelidirler.

Sağlık sektörü de teknolojik gelişmeleri bünyesine katıyor olması bile insan gücüne olan ihtiyacının önüne geçememektedir.

Birinci bölümde iş doyumunun tanımı ,önemi , etki eden olumu ve olumsuz faktörlerden ve iş doyumunun ölçülmesine değinildi.

İkinci bölümde yaşam doyumu kavramı üzerinde duruldu.Tanımı , önemi , yaşam doyumuna etki eden faktörlere ,yaşam doyumunu açıklayan modellere değinildi.

Üçüncü bölümde ise İstanbul’daki devlet üniversite hastanelerinin ameliyathane bölümlerinde çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumları arasında bir ilişkinin olup olmadığı , eğer bir ilişki var ise demografik değişkenlerin iş ve yaşam doyumunu etkileyip etkilemediği araştırılmıştır.

Meslekte yeni olan hemşirelerin iş doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı görüldüğü için alt hipotezlerden birincisi kabul edilmemiştir.Hemşirelerin yaşları arttıkça iş doyumlarının anlamlı($p<0,012$) olarak arttığı tespit edilmiştir.

Meslekte yeni olan hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı için, ikinci hipotez de kabul edilmemiştir. Ameliyathane hemşirelerin 40-49 yaş aralığında yaşam doyum düzeylerinin en düşük olduğu dönem olduğu tespit edilmiştir.

Evli hemşirelerin iş doyumlarında anlamlı bir fark görülmediği için üçüncü hipotez kabul edilmemiştir.

Evli hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir fark olmadığı için, dördüncü hipotez de kabul edilmemiştir. Evli hemşirelerin daha düzenli bir hayat yaşamalarından dolayı anlamlı olmasa da yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mezun oldukları okul durumuna göre hemşirelerin iş ve yaşam doyumlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu nedenle beşinci ve altıncı hipotezler kabul edilmemiştir. Lisans ve yüksek lisans hemşirelerin anlamlı olmasa da iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görölmüştür.

Çocuğa sahip ameliyathane hemşirelerinin iş doyumlarında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir ve yedinci hipotez kabul edilmiştir.

Çocuğa sahip hemşirelerin yaşam doyumlarında anlamlı bir farkın olmadığı görölmüştür ve sekizinci hipotez kabul edilmemiştir.

Ameliyathanede 10 yıl ve üstü çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumlarında anlamlı bir farkın olmadığı görölmüştür ve dokuzuncu ve onuncu hipotezler kabul edilmemiştir.

Ameliyathane hemşirelerinin iş doyumları ile demografik özelliklerine baktığımızda; yaş artması, çocuğa sahip olunması iş doyumunu anlamlı olarak arttırdığı görölmüştür. Anlamlı olmasa da evli olmaları, lisans ve yüksek lisans mezunu olmaları, ameliyathanede çalışma yıllarının artması ve yönetim kadrosunda olunması iş doyumlarını arttırdığı tespit edilmiştir.

Ameliyathane hemşirelerinin anlamlı olmasa da 50 yaş ve üzeri çalışma hayatında olmaları, çocuğa sahip olmaları, lisans ve yüksek lisans mezunu olmaları, yönetimin kararıyla bu bölümde çalışanların, vardiya sistemine dahil olanların ve yönetim kadrosunda olanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görölmüştür.

Araştırmanın sonucunda yaşam doyumunun %14,6'sını iş doymu değişkenleri ile açıklanmaktadır. İş ve yaşam doymu arasındaki ilişkiyi, iş doymu belirleyicileri ile yaşam doymunun belirleyicileri arasındaki ilişkiler ve yönlerini, demografik özellikler ile iş ve yaşam doymu arasındaki farklılıkların anlamlı olup

olmadıkları ile yaşam doyumu içerisinde iş doyumunun belirleyiciliğini tespit etmek olan çalışmanın , amacına ulaştığı değerlendirilmektedir.

Bu sonuçlara dayanılarak sağlık sektörü yöneticilerine şu önerilerde bulunabiliriz:

Ameliyathane hemşireliği diğer dal hemşirelik uygulamalarına göre daha karmaşık ve stresli olduğu için ,döner sermaye katkı paylarının tatminkar düzeye getirilebilir

Özellikle birim sorumlularının hemşirelerine yaptıkları iş sonucu takdir etmeleri,onların bu iş içindeki önemlerini vurgulamaları hemşirelerin iş doyumlarının artmasına ,daha motive olarak çalışmalarına neden olabilir.

Çalışma ortamında iş arkadaşlarıyla hemşirelerin ilişkilerinin daha iyi olabilmesi için iş ortamında sosyal faaliyetlere yer verilebilir.

Mesleğe yeni başlayan hemşireler ile bu alanda deneyimli hemşirelerin birlikte çalışması bu iki grup arasındaki ilişkilerin daha iyi olmasına ,birbirlerini daha iyi anlamaları sağlanabilir.

Birim sorumlularının eleştirilerinde yıkıcı değil yapıcı olmaları ameliyathane hemşirelerinin iş doyumlarının artmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- AKSAYAN,Seçil.;1990:''Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi'', İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik A.B.D. Doktora Tezi,İstanbul
- ALTUNIŞIK,Remzi.;Coşkun,R.;Bayraktaroğlu,S.;Yıldırım,E.;2007:''Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri-SPSS Uygulamalı
- ASLAN,Halime ve diğerleri;1996:''Hemşirelerde Tükenme ,İş Doyumu ve Ruhsal Belirtiler'',Nöro-psikiyatri Arşivi,Nöro-psikiyatri Derneğinin Yayın Organı,Cilt:33,Sayı:4
- ASLAN,S.Halime;1997:''Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlık Gerginlik,Tükenme ve İş Doyumu'',Toplum ve Hekim Dergisi,Cilt:12,Sayı:82,Syf.:24-29
- ASLAN,Ü.;Albayrak,N.;2002:''Hemşirelerde İş Doyumu'',Modern Hastana Yönetimi Dergisi,Cilt:38,Syf.23-28
- AŞAN,Öznur;Erenler,E.;2008:''İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi'',Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,C:13,S:2 ,Syf:203-216
- BARDAVİT,Mihal;2007:''Kişilik Yapılarının Stresi Değerlendirme ,Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları,Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerine Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi''İ.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji A.B.D.,Yüksek Lisans Tezi
- BASIM,H.Nejat;Şeşen,H.;2009:''Tükenmişliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi:Sağlık Sektöründe Bir Araştırma'',ODTÜ Gelişme Dergisi,Cilt:35(Özel Sayı),Syf:41-60
- BAŞARAN, H:2003 ''Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak K.K.K. Kara Havacılık Sınıfında Yapılan

- Bir Araştırma”, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- BATIGÜN, Ayşegül D.; ŞAHİN, N.H.; 2006: ”İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 1, Syf: 32-
- BAYSAL, Ayşe C.; 1987: ”İşletmelerde İş Tatmini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler”, İ.Ü., İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, Syf: 29-45
- BAYSAL, Ayşe C.; Tekarslan, E.; 2004: ”Davranış Bilimleri”, 4. Baskı, Avcıol Basım
- BAŞTEMUR, Yakup; 2006: ”İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D., Yüksek Lisans Tez
- BİNGÖL, Dursun; 1986: ”İş Tatmini, İşveren ve Toplum Açısından Önemi”, İstanbul
- BİNGÖL, Dursun; 1998: ”İnsan Kaynakları Yönetimi” Beta Yayıncılık, İstanbul, 5. Baskı
- BOYLES, Corinne; Shibata, A.; 2009: ”Job Satisfaction, Work Time and Well-Being Among Married Women in Japan” Feminist Economics Vol: 15, Iss: 1, pp: 57-84, Erişim adresi: [http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com), Erişim tarihi: 09.10.2009
- BRAYNT, Rhanda M.; Constantine, M.G.; 2006: ”Multiple Role Balance, Job Satisfaction and Life Satisfaction in Women School Counselors” Professional School Counseling , Vol: 9 Iss: 4, pp: 265-271, Erişim adresi: [http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com), Erişim tarihi: 09.10.2009
- BULUT, Dilek; İşman, Ç.; 2006: ”ESFP Tipi Kişilik Özellikleri İle Sağlık Yöneticileri”, Hastane Yönetimi, Cilt: 10, Sayı: 1
- CHACKO, Thomas I.; 1983: ”Job and Life Satisfaction: Acausal Analysis of Their Relationships”, Academy of Management , Vol: 26, Iss: 1, p: 163-169, Erişim adresi: [http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com), Erişim tarihi: 20.12.2009

CHAN,Chung-Kuang.;Lin,C;v.d.;2009:’’A Study of Job Stres,Stres Coping Strategies,and Job Satifaction Nurses Working in Middle-Level Hospital Operating Rooms’’Journal of Nursing Research ,Vol:17,Iss:3,p:199-211,Erişim adresi:<http://Ovid.online@ovid.com>,Erişim tarihi:19.10.2009

CORNELİL,Ben Thomas;2009:’’The Interaction of Job Satifaction,Job Search,and Job Changes.An Empirical Investigation With German Data’’,Journal of Happiness Studies Vol:10,Iss:3,p:367-384,Erişim adresi:<http://search.ehost@epnet.com>,Erişim tarihi:17.10.2009

ÇAKIN,Şebnem;1989:’’Medeni Durumun Hemşirelerin İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Tatmin Araştırması’’İ.Ü.,Sosyal Bilimler Enstitüsü ,Yüksek Lisans Tezi

ÇARIKÇI,İlker H.;Oksay,A.;2006:’’Doktorlar ve Hemşireler Aynı Ekipte Farklı Tutumlar’’,Hastane Yönetimi ,C:10,S:1,

ÇETİNKANAT,Canan;2000:’’Örgütlerde GÜdülenme ve İş Doyumu’’, Anı Yayıncılık, Ankara.

ÇETİNKAYA,Aynur;Özbaşaran,F.;2004:’’Üniversite Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler.’’,Ege Üniversitesi,Hemşirelik Y.O.,Dergisi,C:20,S:1

ÇİMETE,Güler;Gençalp,N.;v.d.;2003:’’Quality of Life and Job Satifaction of Nurses ’’ , Journal of Nursing Care Quality ‘’,Vol:18,Iss:2,p:151-158 Erişim adresi:<http://Ovid.online@ovid.com>,Erişim tarihi:09.10.2009

DAVIS,Keith;1988:’’İşletmede İnsan Davranışı:Örgütsel Davranış,Çev:Kemal Tosun,İ.Ü.İşletme Fakóltesi,Yayın No.199,İstanbul

DEMİRAL,Yücel;v.d.;2006:’’Üniversite Hastanesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi’’Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakóltesi Dergisi,cilt:20,sayı:1

- DİENER,Ed;Pavot,W.;2008:''The Satifaction With Life Scale and The Emerging Construct of Life Satifaction'',Journal of Positive Psychology ,Vol:3,Iss:2,p:137-152,Erişim adresi:<http://search.ephost@epnet.com>,Erişim tarihi:09.11.2009
- DİKMEN,A.Alpay;1995:''İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi'',Ankara Üniversitesi,Siyasal BilgilerFakültesi,Cilt:50,No:3-4,syf:115-140
- DİKMEN,Çiğdem;2003:''Örgüt Yapısının Hastanelerde İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma'',Yönetim Dergisi,c:13,s:45,syf:21-33
- DİXON,Marlene A.;Sagas,M;2007:''The Relationship Between Organizational Support,Work-Family Conflict,and The Job-Life Satifaction of University Cochas ‘ ‘ Research Quarterly for Exercise&Sport vol:78, ıss:3, p:236-247 Erişim adresi:<http://search.ephost@epnet.com>,Erişim tarihi:08.10.2009
- DÜNDAR,Sema;1993:''Fakülte Bilimsel Atölyesinden:Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı''Yönetim Dergisi,c:4,s:15,syf:49-55
- ERDİL,Oya;v.d.;2004:''Yönetim Tarzı,Çalışma Koşulları,Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkileri Tekstil Sektöründe Bir Uygulama'',Doğuş Üniversitesi Dergisi,c:5,s:1,syf:17-26
- ERDİL,Oya;v.d.;2005:''Örgüt Kültürün Kalite Algısına ve İşletme Performansına Etkisi'',Atatürk Üniversitesi,İ.İ.B.F.Dergisi,c:19,s:1,
- ERDOĞAN,İlhan;1999:''İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini , İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış'',İ.Ü.İşletme Fakültesi,İstanbul
- EREFİ,İ.;Kocaman,G.;v.d.;1982:''Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma'',Türk Hemşireler Dergisi,c:26,s:2-3(Özel sayı)
- EREN,A.Türkan;2008:''Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumunun ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi'',Marmara Üniversitesi,Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Hemşirelik Esasları A.B.D. Yüksek Lisans Tezi,İstanbul

- ERGENELİ,Azize, ERYİĞİT, M.: 2001 "Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması", H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: II, Sayı: 19, s.159-178
- GÜRSOY,Ayla;A.;Çolak,A.;v.d.;2007:''Ameliyathane Hemşirelerinde İş Doyumu, Anksiyete ve Tükenmişlik(Trabzon örneği)'',Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, s:1
- GÜVEN,Mehmet;Bakan,İ.;Yeşil,S.;2005:''Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler :Bir Alan Çalışması''Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayer Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi,cilt:12,sayı:1,syf:134
- HAEJUNG,Lee;Sunkyung,H.;v.d.;2004:''Predictors of Life Satisfaction of Korean Nurses''Journal of Advanced Nursing,Vol:48,Iss:6,p:632-641 Erişim adresi:[http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com),Erişim tarihi:03.11.2009
- HAYES,CateloT.;Weathington,B.L.;2007:''Optimism ,Stres,Life Satisfaction,and Job Burnout in Restaurant Managers'',Journal of Psychology, Vol:41, Iss:6,p:565-579 Erişim adresi:[http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com),Erişim tarihi:12.11.2009
- HELLER,Daniel W.;David,I.R.;2006:''The İjynamic Process of Life Satisfaction''Journal of Personality,Vol:74,Iss:5,p:1421-1450 Erişim adresi:[http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com),Erişim tarihi:09.11.2009
- HERZBERG,Frederick;1968:''One More Time:How Do You Motivate Employees?'' , Harward Business Revie
- İŞCAN,Ö.Faruk;Timuroğlu,M.K.;2007:''Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama'',Atatürk Üniversitesi,İ.İ.B.D.,c:21,s:1
- İNCE,Serdal;2005:''Hacettepe Üniversitesi İhsan Doğramacı Çocuk Hastanesinde Çalışanları İş Doyum Düzeyleri'',Sağlık Kurumlarında Yönetim Programı,Y.L.T.

- KARİMİ,Leila;2009:’’Do Femole and Male Employees in İran Experience Similar Work-Family Interference,Job and Life Satifaction?’’,Journal of Family,vol:30,ıss:1,p:124-142 Erişim adresi:<http://search.ephoset@epnet.com>,Erişim tarihi:09.11.2009
- KARCIOĞLU,Fatih;Timuroğlu,M.K.;Çınar,O.;2009:’’Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi ,Bir Uygulama’’,Yönetim Dergisi,c:20,s:63
- KAUR,Suminder;Sharma,R.;v.d.;2009:’’A Study of Job Satifaction and Work Environment Perception Among Doctors in Tertıory Hospital in Delhi’’,Indian Journal of Medicel Sciences,vol:63,ıss:4,p:139-144 Erişim adresi:<http://search.ephoset@epnet.com>,Erişim tarihi:07.11.2009
- KAYNAK,Tuğray;Adal,Z.;v.d.;2000:’’İnsan Kaynakları Yönetimi’’,İstanbul.
- KESER,Aşkın;2003:’’Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini’’,Alf Aktüel Yayını
- KESER,Aşkın;2005:’’İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi,Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama’’
- KÖK,B.,Sebahat;2006:’’İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma’’,Atatürk Üniversitesi,İ.İ.B.Dergisi,c:20,s:1
- LAUTIZI,Marina;Laschinger,H.;Ravazzolo,S.;2009:Workplace Empowerment Job Satifaction and Job Stres Among Italion Mental Healt Nurses:An Exploratory Study’’,Journal of Nursing Management ,vol:17,ıss:4,p:446-452 Erişim adresi:<http://search.ephoset@epnet.com>,Erişim tarihi:19.10.2009
- LEE,S.H.;Lee,M.C.,Lee,M.S.;1991:’’Job and Life Satifaction Among Rural Public Health Nurses in Taiwan ‘’Asia Pacific Journal Public Health ,vol:5,ıss:4,p:331-338, Erişim adresi:<http://search.ephoset@epnet.com>,Erişim tarihi:07.11.2009
- LİNDFORRS,P.M.;Mereloja,O.A.;v.d.;2007:’’Job Satifaction,Work Ability and Life Satifaction Among Finnish Anasthesiologist’’,vol:51,ıss:7,p:815-822

MAZEROLLE,Stephanie M.;Stephanie,M.B.;Jenifer,E;v.d.;2008:’’Work-Family Conflict ,Part II :Job and Life Satifaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Cer- tified Athletic Trainers’’,Journal of Athletic Training,vol:43,ıss:5,p:513-522 Erişim adresi:[http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com),Erişim tarihi:09.11.2009

MCCARAHHER,Lucy;Doniels,L.;2004:’’Dengeli Yaşam’’,Optimist Yayınları

MELİN,R.;v.d.;2003:’’Life Satifaction In 18-To 64-Year-Old Swedes:In Relation To Education,Employment Situation,Healt And Physical Activity’’,Journal of Rehabilitation Medicine vol:35,p:84-90

MORGENSTERN,Julie;Çeviren:Tüzel,Akal,Ö.;2004:’’İkisi Bir Arada:İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin’’,Optimist Yayınları

OKSAY,Aygen; ’’Çalışanlarda İş Tatmini:Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma’’ Süleyman Demirel Üniversitesi

ÖNDER,Ömer;Bakar,N.;1999:’’Hastanede Görev Yapan Hemşirelerin Çalışma Koşullarından Kaynaklarından Sorunlar’’,Modern Hastane Yönetimi, cilt:3, s:1, syf:17-23

ÖZDEMİR,Işık;1989:’’Hemşirelikte Liderlik,Motivasyon,İş Tatmini ve Hastane Sektörüne Yönelik Bir Tatmin Araştırması’’,İ.Ü.,Sosyal Bilimler Enstitüsü, YLT, İstanbul

ÖZDEVECİOğLU,Mahmut;2004:’’Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri:Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma’’, Hacettepe Üniversitesi,İ.İ.B.F.Dergisi,cilt:22,sayı:1,syf.:209-233

ÖZDEVECİOğLU,Mahmut;2003:’’İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma’’,11.Yönetim ve Organizasyon Kongresi,Afyon

- ÖZTÜRK,Azım;Özdemir,F.;2003:’’İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Arttırılması’’,Atatürk Üniversitesi,İ.İ.B.Dergisi,cilt:17,s:1-2
- PEKTETİN,Çaylan;1998:’’Vazgeçilmez Sağlık Elemanı Olarak Hemşire’’,Hemşirelik Forumu(1)
- PEKTEKİN,Çaylan;2000:’’İş Hayatında Motivasyon’’,Modern HastaneYönetim Dergisi Cilt:4,sayı:3,syf:65-73
- PİLLAY,Rubin;2009:’’Work Satifaction of Professional Nurses in South Africa :A Comporative Analysis of The Public and Private Sectors’’,Human Resources for Health, Vol:7,p:1-10 Erişim adresi:<http://search.ephost@epnet.com>,Erişim tarihi:07.11.2009
- ROSTA,J.;Nylema,M.;Aasland,O.G.;2009:’’Job Satifaction Among Hospital Doctors in Norvey and Germany .Acomparative Study on National Samples’’Scondinavion Journal of Public Health,vol:37,ıss:5,p:503-508 Erişim adresi:<http://search.ephost@epnet.com>,Erişim tarihi:07.11.2009
- SCHEİN,H.Edgar;1976: Örgütsel Psikoloji,Eskişehir , İ.T.İ.A.Yayınları,No:167
- SCHOLZ,C.;1993:’’ Unternehmenskultur’’, Verlag Moderne Industrie, Landesberg Leck
- SEHLEN,S.;Vordermak,D.;v.d.;2009:’’Job Stres and Job Satifaction of Physicions, Radioprophers,Nurses and Physicists Working in Radiotherapy:Amulticenter Analysis by The DEGRO Quality of Life Work Group’’,Radiation Oncology,vol:4,p:1-9 Erişim adresi:<http://search.ephost@epnet.com>,Erişim tarihi:07.11.2009
- SÖYÜK,Selma;2007:’’Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma’’,İ.Ü.,Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme A.B.D.,İşletme Yönetimi ve Organizasyonu B.D.,Doktora Tezi

SÜREK,Müfide;2007:’’İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında Görevli Üye Temsilcile- rinin İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma ‘’,İ.Ü.,Sosyal Bilimler Enstitüsü ,İşletme A.B.D. İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı,Yüksek Lisans Tezi

ŞELİMEN,Deniz;1998:’’Ameliyathane ve Cerrahi Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Meslek Hastalığına Yakalanma Risklerinin Karşılaştırılması ve Bu Konuda Alınması Gereken Önlemler’’Modern Hastane Yönetimi Dergisi,Cilt:2,Sayı:4,Syf.:39-42

ŞENER,T.,Emine;Acuner,M.A.;2002:’’Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği’’ TCDD Hastaneleri Tıp Bülteni (3),syf:85-92

TASLAK,Soner;2007:’’İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma’’,Yönetim Dergisi,cilt:18,sayı:58

TİMOTHY,A.J.;Judge,E.B.;v.d.;2005:’’Care Self-Evaluations and Job and Life Satifaction :The Role of Self-Concordance and Goal Attainment’’,Journal of Applied Psychology,vol:90,iss:2,p:257-258 Erişim adresi:[http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com),Erişim tarihi:05.11.2009

TOPAL,Emine;2008:’’Hekim ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri’’,Hacettepe Ün.v., Sağlık Bilimleri Enstitüsü ,Psikiyatri Hemşireliği Yüksek Lisans Tezi,Ankara

TOVEY,E.;Adams,A.;1999:’’The Chanping Nature of aNurse ,Job Satifaction:an Explonation of Sources of Satisfaction in 1990’’,Journal of Advanced Nursing,vol:30,iss:1, p:150-158 Erişim adresi:[http://search ehost@epnet.com](http://search.ehost@epnet.com),Erişim tarihi:04.10.2009

TÜRK,Sezai;2007:’’Örgüt Kültürü ve İş Tatmini’’,Gazi Yayınevi,Ankara

TÜRKÖZ,Yeşim;1999:’’İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Hangi Boyutlarda Ölçülmektedir? Modern Hastane Yönetimi,cilt:3,sayı:5,syf:25-27

ULGUÇ,Nermin;v.d.;1998:”İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”,Dokuz Eylül Ün., İ.İ.B.F.Dergisi, cilt:13, sayı:2,syf:193-204

UYER,Gülten;1993:”Hemşirelik ve Yönetim”Hürbilek Matbaacılık,Ankara

VANAKİ,Zohreh;Vagherseyyedın,S.A.;2009:”Organizational Commitment, Work Environment Conditions and Life Satisfaction Among Irani on Nurses”,Nursing&Health Sciences,vol:11,ıss:4,p:404-409 Erişim adresi: <http://search.ehost@epnet.com>,Erişim tarihi:07.11.2009

VARA,Şenay;1999:”Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”,Ege Ün.,Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Psikiyatri Hemşireliği Programı,Yüksek Lisans Tezi,İzmir

VELİOĞLU,Perihan;1985:”Hemşirelikte Bilimselleşmeye Doğru”,Bozak Matbaası, İstanbul Programı,Yüksek Lisans Tezi,İzmir

VURAL,Gülşen;1999:”Hemşirelikte Önderlik Davranışı ve İş Doyumu”,Modern Hastane Yönetimi,cilt:3,sayı:3,syf:14-18

YILDIRIM,Fatma;2007:”İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”Ankara Ün.,Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi,cilt:62,sayı:1,syf:

YILDIRIM,Y.;1999:”Sağlık Bakanlığına Bağlı Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu”Hacettepe Ün.,Sağlık Bilimleri Enstitüsü ,Yüksek Lisans Tezi,Ankara

YÜKSEL,İhsan;2003:”İş Stresi,İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama),Atatürk Ün.,İ.İ.B.Dergisi, cilt:17,sayı:1-2,syf:

YÜKSEL,İhsan;2005:”İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini,İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi”,Atatürk Ün.,İ.İ.B.Dergisi,cilt:19,sayı:2,syf:

YÜKSEL,Öznur;2000:’’İnsan Kaynakları Yönetimi’’,Gazi Kitapevi,Şafak
Matbaacılık Ankara

WROOM,Victor H.;1964:’’Work and Motivation ,Wihey and Sons’’,Inc,U.S.A.

Ek-1

Bu araştırma ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyumu düzeylerinin ilişkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada sizlerinde görüşlerinizin alınmasına gereksinim duyulmuştur.Araştırmanın sağlıklı bir biçimde yürütölüp , sonuçlandırılabilmesi ; ancak vereceğiniz cevaplarla , yapacağınız işaretlemlerdeki içtenliğiniz ile olanaklıdır.Bu anketle elde edilecek veriler,İstanbul Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü , Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı yüksek lisans tez çalışmam için kullanılacaktır, başka amaçla kullanılmayacaktır.Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Yük.Hem.EsengölMaden Turgut

1-Yaşınız :

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

2-Medeni Durumunuz:

- a)Evli b)Bekar

3-Çocuğunuz var mı?

- a)Evet b)Hayır

4-Mezun Olduğunuz Okul:

- a)Sağlık Meslek Lisesi c)Lisans
b)Ön Lisans d)Yüksek Lisans

5-Meslekte Çalışma Yılıınız:

- a)1-5yıl b)6-10yıl c)11-15yıl
d)16-20yıl e)21 ve üzeri

6-Ameliyathanede Çalışma Yılıınız:

a)1-5yıl b)6-10yıl c)11-15yıl

d)16-20yıl e)21 ve üzeri

7-Ameliyathanede Çalışma Nedeniniz:

a)Kendi isteğimle

b)Yönetimin kararı

8-Ameliyathanede Çalışma Şekliniz:

a)Sürekli gündüz b)Vardiya şeklinde

9)Ameliyathanedeki Göreviniz:

a)Ameliyat Hemşiresi

b)Bölüm Sorumlu Hemşiresi

Ek-2**İŞ DOYUMU ANKETİ**

		Çok memnunum	Memnunum	Kararsızım	Memnun değilim	Hiç memnun değilim
	Şimdiki işimden;					
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6	Amirimin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8	Bana sabit bir iş imkanı sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					

11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbiri ile anlaşmaları açısından					
19	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek-3**YAŞAM DOYUMU ANKETİ**

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1-Hayatım bir çok yönden idealimdekine yakın.					
2-Hayatımdan memnunum					
3-Hayat şartlarım mükemmel.					
4-Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5-Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.					