



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**İÇ HASTALIKLARI HEMŞİRELERİNİN İŞ DOYUMU VE İŞ
ZENGİNLEŞTİRME DURUMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ**

BİNNUR ERDEM
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İÇ HASTALIKLARI HEMŞİRELİĞİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Sezgi ÇINAR

İSTANBUL-2010

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

TARİH

Binnur ERDEM

TEŐEKKÖR

Yüksek Lisans öğrenimim ve tez çalışmam süresince olumlu, hoşgörölü yaklaşımı ile beni her konuda destekleyen, cesaretlendiren ve bu araştırmada büyük emeği olan danışmanım; Sayın Yrd. Doç. Dr. Sezgi ÇINAR'a,

Beni bu günlere getiren, daima yanımda olan, kendi vakitlerinden alarak yaptığım çalışmalara destek veren aileme, sevgili eşim Uygur Okan ERDEM'e ve canım oğlum Ilgaz Ali ERDEM'e

Teşekkürlerimi sunarım.

Binnur ERDEM

İÇİNDEKİLER

sayfa

I. TEZ ONAYI	
II. BEYAN	
III. TEŞEKKÜR.....	iii
IV. İÇİNDEKİLER.....	iv
V. TABLOLAR LİSTESİ.....	v
1. ÖZET.....	1
2. SUMMARY.....	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ	4
4. GENEL BİLGİLER	4
4.1. İş Doyumunun Tanımı	5
4.2. İş Doyumu İle İlgili Kavramlar	7
4.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	12
4.3.1. Bireysel Faktörler	12
4.3.2. İş ve Örgüt İle İlgili Faktörler	15
4.4. İş Doyumunu Açıklayan Teoriler.....	18
4.4.1. İş Doyumu - Motivasyon Teorileri	18
4.4.2. İş Doyumu- Yaşam Doyumu Teorileri	24
4.4.3. İş Doyumu- Performans Teorileri	25
4.5. İş Doyumu Sağlamaya Yönelik İş Tasarımı Yaklaşımları	25
4.5.1. İş Basitleştirme	25
4.5.2. İş Rotasyonu	26
4.5.3. İş Genişletme	27
4.6. İş Zenginleştirme Kavramı	28
4.7. İş Zenginleştirmenin Yararları	30
5. GEREÇ VE YÖNTEM	31
5.1. Araştırmanın Türü	31
5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.	31
5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	31
5.4. Verileri Toplama Araçları	33

5.5. Veri Toplama Yöntemi	34
5.6. Verilerin Analizi	34
5.7.Araştırmanın Sınırlılıkları	35
5.8.Araştırmanın Etik Yönü	35
6. BULGULAR	36
6.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri	36
6.2.Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi..	38
6.3. Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerine Yönelik Bulguları	51
7. TARTIŞMA VE SONUÇ	63
8. KAYNAKLAR.....	79
9. EKLER.....	84
10. ÖZGEÇMİŞ.....	93

TABLolar LİSTESİ

Tablo No.	Sayfa No.
1. İç Hastalıkları Kliniklerinde Çalışan Hemşire Dağılımı	32
2. Hemşirelerin Sosyo- Demografik Özellikleri.....	36
3. Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Puan Ortalamaları	38
4. Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması	40
5. Medeni Durumlara Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	42
6. Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyi Farkı.....	44
7. Hemşirelerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş Doyum Düzeyleri Farkı	46
8. Çalışma Yılına Göre İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması	47
9. İç Hastalıkları Kliniğinde Çalışma Yılı ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki.....	49
10. Hemşirelerin İş Zenginleştirme Kavramına İlişkin Görüşleri	51
11. Hemşirelerin İş Zenginleştirme İle İlgili Eğitim Alma Durumları	52
12. Hemşirelerin Mezuniyet Sonrası Eğitim Faaliyetlerine Katılma ve Faydalı Bulma Durumları	53
13. Hemşirelerin Kurumlarındaki Komite Ve Kurul Çalışmalarına Katılma Durumları	54
14. Komite Ve Kurullara Katılanların Gönüllülük Durumları	55
15. Hemşirelerin Bilgi ve Yeteneklerini Kullanma Durumları	55
16. Hemşirelerin Yeni Becerileri Öğrenme Gereksinimine Ait Görüşleri	56
17. Hemşirelerin Yaratıcılık Yeteneklerini Kullanabilmeye Dair Görüşleri	56
18. Hemşirelerin Hemşirelik Süreci Uygulayabilmelerine Dair Görüşleri	57
19. Hemşirelerin Otonomi Kullanma ve Sorumluk Alma Düzeylerine Ait Görüşleri	57
20. Hemşirelerin Geri Bildirim Almaya Dair Görüşleri	58
21. Hemşirelerin İşle İlgili Kararları Alma Durumları	58
22. Hemşirelerin Yaptıkları İşin Yararlılığına ve Anlamlılığına Dair Görüşleri.....	59

23. Hemşirelerin Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri	60
24. Çalışanların Yönetimde Söz Sahibi Olma Durumları	60
25. İşin Niteliğini Artırmak İçin Kurumun Yapması Gereken Faaliyetlere İlişkin Görüşler	61
26. Hemşirelerin İşin Tatmin Edici Olması İçin Değiştirilmesi Gereken Faktörlere Dair Görüşleri	62

1. ÖZET

Bu araştırma, İstanbul Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerde iç hastalıkları kliniğinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve iş zenginleştirme faaliyetlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapıldı. Araştırmanın evrenini 33 hastanenin iç hastalıkları kliniğinde çalışan 532 hemşire, örneklemini ise çalışmaya katılmayı kabul eden 220 hemşire oluşturdu. Veri toplama araçları olarak hemşire bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve iş zenginleştirme faaliyetleri belirleme anketi kullanıldı. Verilerin değerlendirmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 13.0 programı kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde Ortalama, Standart sapma, bağımsız gruplarda t-test, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey HDS testi ve Pearson korelasyon analizi kullanıldı.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %47.7'si 27-31 yaş aralığında , % 94.1'i kadın ve % 62.6'sı ise evlidir. Hemşirelerin, %30.5'i Lisans mezunuyken, %25'i Sağlık Meslek Lisesi mezunudur. Çalıştıkları kurumlara bakıldığında ise, %76.8'i Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmaktadır. Hemşirelerin %53.6'sı 657 Devlet Memuru kadrosu ile ve %58.2'si nöbet usulüyle çalışmaktadır. Hemşirelerin çalışma yılları 1 yıl ile 32 yıl arasında değişmekte olup ortalama 10 yıl, iç hastalıkları kliniklerinde çalışma yılı ortalaması ise 5 yıla yakındır.

Minnesota İş Doyum ölçeğinin genel ortalaması 3.01 olup orta düzey bir memnuniyetten söz edebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 77.3'ünün iş zenginleştirme ile ilgili herhangi bir eğitim almadığı, %91'inin hizmet içi eğitimlere katıldığı, %79'unun komite çalışmalarına katılmadıkları, % 82.9'unun bilgi ve yeteneklerini kullandıkları, %57,9'unun iş süreci gerçekleştirdiği, %51'inin otonomi kullandıkları, %25'inin yöneticisinden geri bildirim aldığı, %84'ünün işinin yararlı olduğunu düşündüğü ve %50'sinden fazlasının işini anlamlı bulduğu saptandı.

İş doyumunu artırmak için kurumlardaki iş zenginleştirme uygulamalarının artırılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, iş doyumu, iş zenginleştirme.

2. SUMMARY

Determining of the Job Satisfaction And Employee Job Enrichment Activities of Nurses Working in Internal Medicine

This study was conducted as descriptive to determine the job satisfaction and employee job enrichment activities of nurses working in internal medicine clinics at government hospitals in İstanbul. The research universe is consisted of 532 nurses working in internal medicine clinics in 33 hospitals and the sample is consisted of 220 nurses working in internal medicine who agreed to participate in the study. Nurse information form, Minnesota Job Satisfaction Scale and a questionnaire to identify job enrichment was used as data collection tools. Obtained from survey data was analyzed by using SPSS program and frequency, percentage, arithmetic mean, independent t-test, one way ANOVA, Tukey test and Pearson correlation analysis was used for evaluating the data.

Nurses surveyed 47.7% in the 27-31 age range, % 94.1 is women and 62.6% is the married. The education level of nurses, 30.5% is BA degree, whereas 25% is a graduate of Health High School. When looking at hospitals they are working; 76.8% has been working in Education and Research Hospital. 53.6% of the nurses is Civil Servants and 58.2% works with seizure procedures. Work of nurses varies between 1 year and 32 years and its average is 10 years, working in internal medicine clinic's average is close to 5 years.

The overall average a score of in Job Satisfaction Scale was 3:01 and a medium level of satisfaction can mention.

It was determined that; 77.3 % of the nurses joining to this research did not receive any education about the job enrichment, 91 % of the nurses joining to this research participated in in-service training, 79 % of the nurses joining to this research did not participate in committee work, 82.9 % of the nurses joining to this research used their knowledge and skills, 57.9 % of the nurses joining to this research performed business process, 51% of nurses used autonomy, 25% of nurses got feedback from managers, 84% of the nurses joining to this research thought that

their work was useful and more than 50 % of the nurses joining to this research found that their work was significant.

Job enrichment practices can be suggested to increase job satisfaction in the institutions.

Key Words: Nurse, job satisfaction, job enrichment.

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olan iş doyumunu örgütlerin başarılı veya başarısız olmalarında rolü büyüktür. Örgütlerde etkinlik ve verimlilik ana amaç kabul edilmesinin yanı sıra çalışanların memnuniyeti ve doyumunu da amaç olarak görülmektedir. Bilinmektedir ki yüksek memnuniyetli çalışanlar örgütlere yeni bir teknoloji ya da alt yapının katacağı ivmeden daha fazlasını vermektedir (Eren 2004, Koçel 2005).

Hizmet sektörlerinden olan sağlık kuruluşları, toplumun ihtiyaç gösterdiği sağlık hizmetlerini karşılamak amacıyla faaliyet gösteren yoğun teknolojiye sahip güçlü örgütlerdir. İnsan faktörünün yoğun olduğu, genellikle sağlıklı değil de hasta kişilerle karşılaşan sağlık çalışanlarının iş doyumları diğer sektörlerde çalışanlardan daha önemlidir. Sağlık çalışanlarının kurum amaçları doğrultusunda motive edilebilmeleri ve yöneticilerin iş tatminini artırıcı yöntemler geliştirebilmeleri için, öncelikle çalışanların çeşitli yönlerine ait iş tatmin düzeylerinin bilinmesi gerekir. İhtiyaçları tatmin edilmiş çalışanlar örgütün verimliliğini ve kalitesini yükseltecektir (Telman ve Ünsal 2004).

İş doyumunu artırmak, iş göreni işe özendirmek, motive etmek, işin durağanlığını ortadan kaldırmak amacı ile iş görenlerin işlerinin içeriklerini, nitelik ve niceliğini değiştirmek ve iş görenler için işin daha ilginç hale gelmesini sağlamak için iş tasarımları geliştirilmiştir. İş tasarım yöntemlerinin en etkililerinden biri de işi zenginleştirme faaliyetidir. Ülkemizde kurumlarda yeni uygulanmaya başlayan iş zenginleştirme faaliyetleri kişilerin iş doyumunu artıracakları düşünülmektedir (Demir 2007).

Bu çalışma; iç hastalıkları kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerini ve iş zenginleştirme faaliyetlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonuçlarının yöneticilere rehber olabileceği öngörülmektedir.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. İş Doyumunun Tanımı

İş, genel bir tanımla, insanın yaşamını sürdürmesi için gerçekleştirdiği zihinsel ve bedensel faaliyetlerin bütünüdür. Çalışmak ve bir işe sahip olmak insan yaşamında önemlidir. İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işte geçirmektedir. Dolayısıyla iş doyumunu insan yaşamında hem ekonomik, hem psikolojik hem de sosyal açıdan önemli bir role sahiptir. Çalışma koşulları, işin özelliği, monotonluğu, yoruculuğu, sorumluluğu, işin sevilerek yapılması, işle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular gösterir (Özaltın, Kaya, Demir, Özer 2002, Özgüven 2003, Silah 2005).

İşyerlerinde doyum sağlayabilen çalışanların, çevreleri ile olan ilişkilerinin daha düzenli olduğu, daha istekle çalıştıkları, çalışma gruplarından hoşnut oldukları, bunun sonucu olarak da işlerinden mutlu oldukları, gurur ve başarı duyguları içerisinde işlerine bağlandıkları ve verimli oldukları gözlenmektedir (Özgüven 2003).

Günümüzde iş doyumunu kavramı, iş tatmini, iş memnuniyeti, çalışan tatmini, çalışan doyumunu ve çalışan memnuniyeti gibi kavramlarla eşit anlamda kullanılmaktadır.

Kişisel, öznel ve duygusal bir kavramı ifade eden doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır (Koçel 2005, Silah 2005).

Genel bir kavram olarak iş doyumunu, kişinin işine karşı olan tutumudur. Herhangi bir tutum gibi, iş doyumunu da inançlar, his, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin kompleks bir bileşimini yansıtır. Yine tüm tutumlar gibi, gözlenebilir bir değişken değildir. Ancak, kişinin bu konudaki hislerini

dile getirmesi ile anlaşılabilir. İş doyumu işin özellikleri ile iş görenlerin istekleri uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Başka bir tanıma göre de: iş doyumu kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı duygudur. Yüksek düzeyde iş doyumu olan bir insan, çalışmaya ve işine karşı olumlu tutumlar geliştirirken, buna zıt biçimde işinden doyum almayan bir kişi de, çalışmaya ve işine karşı olumsuz tutumlar geliştirecektir (Akıncı 2002, Özalp ve ark. 2002, Silah 2005).

Bir tutum olarak ele alınan iş doyumunun soyut bir kavram olduğu ve belirli davranış kalıpları ile ilişkilendirilerek anlaşılacağı ve ölçülebileceğinin bilinmesi önemlidir. Bütüncül bir yaklaşım, çok yönlü değerlendirme ve kişilerin gereksinimlerinden hareketle yapılacak çalışmaların iş doyumunu ortaya çıkaracağı ve çalışanlara uygulanan anketin en iyi ölçme aracı olduğu konusunda araştırmacılar görüş birliğine ulaşmıştır (Çimen 2000).

İş doyumunun birçok kişi tarafından çeşitli tanımları yapılmıştır.

Bullock'e göre; iş doyumu işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınır (Özgüven 2003, Şimşek 2005).

Vroom (1964); iş doyumunu, genel olarak, iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular ya da tepkiler olarak tanımlamıştır (Özgüven 2003, Şimşek 2005).

Lawler (1976); iş doyumunu, bir çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum olarak yorumlamıştır (Başaran 2000).

Yine 1976 yılında Locke; kişinin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin duygusal sonucudur. Bir başka deyişle, bireyin iş durumuyla ilgili kişisel bir değerlendirmesidir. Burada bir özümleme, bütünüyle işiyle dolu dolu olma ya da olmama söz konusudur.

Araştırmacıların çoğu, iş doyumunu ve doyumsuzluğunu aynı kavramın iki uç noktası olarak kabul eder. Başka bir deyişle, doyum ya da doyumsuzluk çalışanın, işiyle ilgili çeşitli faktörleri değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan duygusal durumun iki farklı yönüdür. Çalışanın işinden doyum alması ya da doyumsuz olmasına yol açan birçok faktör mevcuttur. Örneğin; ısı, ışık düzeyi, temizlik gibi çevresel faktörlerin ergonomik olmayışı ya da üstlerle yaşanan çatışmalar doyumsuzluğa neden olurken, bu faktörlerin tersi olması durumunda ve işin mükemmel nitelikte algılanması doyuma yol açacaktır (Eren 2004, Koçel 2005, Telman ve Ünsal 2004).

Yukarıda değişik şekillerce tanımlanan iş doyumunu özetleyecek olursak; işi sevme, işe bağlılık, işe kendisini verme gibi iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlayabiliriz.

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Telman ve Ünsal 2004).

- İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Böylece görülemez, sadece ifade edilir.
- İş doyumunu genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığını veya beklentilerin ne kadarının aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumunu, birbirleriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Örneğin, işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb.

İş doyumunu hem bireysel açıdan hem de örgütsel açıdan önemlidir. Birey açısından bakıldığında iş, çalışan bireyin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Günün üçte birinin işte geçmesi, doğal olarak bireyin bir takım fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını iş ortamından beklemesine neden

olmaktadır. Bu durum, çalışanın genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilemektedir (Başaran 2000, Eren 2004).

İş doyumunun önem kazanmasının nedenlerinden birisi, kavramın çalışanların işle ilgili sağlığı ve verimiyle yakından ilişkili oluşudur. Çünkü işletmelerin çalışanlarının sağlığıyla ilgili ödemek zorunda kaldığı faturaların tutarı gittikçe artmaktadır. İkinci olarak, yine sağlık nedeniyle, işletmelerin işgücü kaybının ve düşen verimin bütçeye getirdiği yükün altından kalkamayacak hale gelmesidir.

Bu nedenlerle iş doyumunu, hem birey hem işletme yönetimi hem de ülke ekonomisi yönünden üzerinde önemle durulması gereken bir konudur (Eren 2004, Koçel 2005, Özaltın ve ark. 2002).

4.2. İş Doyumu İle İlgili Kavramlar

İş doyumunu ile ilgili olan direkt ve dolaylı birçok kavrama vardır.

İş doyumunu ve moral; moral maddi ve manevi öğelerin yarattığı iş doyumundan, verim ve üretim gibi iş davranışlarına kadar yayılan bir etkenler karışımıdır. Fakat bunların çoğunun temeli de, işe karşı duyulan bir ilgi ve istek duygusu bulunmaktadır. Moralin tamamen kişisel olduğunu kabul ettiğimizde, kişiliği etkileyen ortamı dikkate almamak gibi bir hataya düşülebilir. Çünkü ücret, güvenlik, çalışma koşulları, tarafsız yönetim, yükselme olanağı, sosyal statü ve benzeri etkenler bu ortam içerisinde yer almaktadır.

İş doyumunu ile moral arasında iki küçük fark bulunmaktadır:

- İş doyumunu daha çok geçmişle ve şimdiki durumla ilişkilidir.
- Moral ise daha çok geleceğe yöneliktir.

Başaran iş doyumunu ile moral arasında büyük benzerliğin olduğunu, ancak moralin iş doyumundan bir derece daha fazla psiko-sosyal ve daha öznel bir

kavram olduğunu belirtmiştir. Doyum kavramında, beklentilerin elde edilmesi veya aşılması gibi kesin olmasa da belli bir ölçüt vardır. Fakat moralin hesaplanabilir bir ölçütü yoktur (Başaran 2000).

İş doyumunu ve verimlilik; yönetimin en önemli amacı mevcut kaynakların verimli ve etkili bir şekilde kullanılmasıdır. Kaynakların sınırlı ve bitimli olması nedeniyle yönetimin kaynakları israf etmeyecek şekilde faaliyet ve çabalarını sürdürmesi gerekmektedir. İyi bir yönetim en az insan, en az para, en az zaman ve en az malzeme kullanarak daha çok verim kazanmayı amaçlar.

Yapılan araştırmalar mutlu çalışanların verimli çalışanlar olup olmadığı konusunda farklı sonuçlara işaret etmektedir. Hawthorne araştırmaları ile çalışan tutumlarının verimlilik üzerindeki etkisinin farkına varılmış ve “mutlu çalışan verimli çalışandır” tanımı genel kabul görüşmüştür. Bu araştırmalarda iş görenlerin işlerinden duydukları doyum ile verimleri arasında bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Ancak daha sonra yapılan araştırmalarda iş doyumunu ile verim arasındaki ilişkinin çok düşük olduğu bulunmuştur (Başaran 2000, Özalp ve ark. 2002, Özgüven 2003, Telman ve Ünsal 2004).

İş doyumunu ve başarı; iş doyumunu ve başarı ilişkili kavramlardır. Başarı duygusu bir gereksinimdir. İş doyumunu belirli sınırlar içerisinde başarıyı etkilemektedir. İş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkiyi açıklayan görüşlere bakacak olursak;

- Doyum başarıyı artırmaktadır: Yapılan araştırmalarda böyle bir ilişki görülmüştür, ancak bu ilişkinin her durumda geçerli olmadığı da bilinmektedir.
- Başarı doyuma yol açar: Yapılmış olan çalışmalarda belirli bir zamandaki başarı ile sonraki dönemde elde edilen iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

- Başarı ve doyuma ödüller sebep olmaktadır: Bu yaklaşıma göre iyi bir ödüllendirme hem bireysel doyumu hem de iş başarısını etkiler. Benzer şekilde düşük başarı gösterenin ödüllendirilmemesi başlangıçta doyumsuzluğa yol açsa da, gelecekte daha fazla başarının ortaya konmasını sağlamaktadır. Bu durumda iş doyumu yaratmak isteyen yönetici ödül vermeli, aynı zamanda başarı da istiyorsa ödüller başarı ile orantılı olmalıdır (Demir 2007, Silah 2005).

İş doyumu ve iş değerleri; bir çalışanın, “işten ne gibi beklentileri olması ve iş yerinde nasıl davranması gerektiğine dair kişisel kanaatleri” olarak tanımlanan iş değerleri çalışanların iş doyumuyla yakından ilgilidir. İş değerlerini genel olarak; içsel iş değerleri ve dışsal iş değerleri olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür (Demir 2007).

Çalışma yaşamına ilişkin değer ve tutumların neler olduğu konusunda bir genelleme yapmak son derece güçtür. İşe verilen anlam sadece kültürden kültüre değil, gruptan gruba ve hatta, bireyden bireye de değişiklikler gösterebilmektedir. Bununla beraber, yaygın olarak çalışma hayatına ilişkin beklentilerde anlamını bulan değerlerden başlıcaları şöyle sıralanabilir (Silah 2005):

- İşin iyi bir gelir getirmesi,
- İş güvencesi,
- Yapılan işin ilgi çekici olması ve anlamlı bir şeyler yapıldığı hissini vermesi,
- İşin kendi başına yapılabilen, sorumluluk bilinci gerektiren nitelikte olması,
- İşin modern aletler ve yardımcı materyal ile donatılmış olması,
- Çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler,
- Yükselme şansının varlığı,
- Yapılan işin saygı ve kabul görmesi,
- Çalışma zamanlarının ve boş zamanların bireysel ihtiyaçlara uygun olması,
- İşin çalışan insana kendini (bilgi, beceri ve yeteneklerini) geliştirme olanağı vermesi.

İş doyumu ve motivasyon; insan unsurunun fiziksel, ruhsal ve zihinsel gücünü örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmek düşüncesi, bizi motivasyon kavramına götürmektedir. Motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları sürecidir. Bir örgüt için motivasyon ise, hem örgütün hem de çalışanların ihtiyaçlarını doyuracak bir iş ortamı yaratarak kişinin harekete geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Keser 2006, Önen ve Tüzün 2005).

Motivasyon; insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Bu tanıma göre motive; harekete geçirici, harekete devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yöneltici gibi üç temel özelliğe sahip olan bir güçtür.

“Motive” temel kavramından türetilen motivasyon (güdüleme) ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren 2004).

Genel olarak motivasyon, eyleme yönelik enerjik bir davranış olarak anlaşılabilir. İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Örgütsel bir yapı içinde insan davranışlarını belirleyen etmenler çeşitlidir. Bu etmenlerin bir kısmı örgüt yapısında belirlenirken bir kısmı da örgütsel çevre koşulları (kültür, toplumsal değer yargıları, çalışma gibi) tarafından belirlenmektedir. Birey açısından motivasyon bireyin kişisel gereksinmelerinin doyurulmasından, bireyin kendini gerçekleştirmesine kadar birçok evreleri kapsar. Örgütsel açıdan motivasyon ise, örgüt üyelerini çalışmaya başlamalarını, çalışmalarını sürdürmelerini ve görevlerini istekle yerine getirmelerini sağlayan güçlerin veya mekanizmanın tümüdür. Örgüt açısından motivasyon hareket noktası, örgütün amaçlarını, ihtiyaçlarını ve çalışan bireyleri kapsamına alırken, birey açısından motivasyon ise, daha dar kapsamlıdır ve bireyin güdülerini içerir (Eren 2004, Eren 2003, Koçel 2005).

İşletme mensuplarının her biri kendisine verilen görevleri yerine getirmek için çaba harcamaya istekli olmadıkça yönetimle ilgili faaliyetlerden hiçbir sonuç alınamaz. Şu ya da bu şekilde herkesin kendisine verilen görevleri etkin bir şekilde yerine getirmeye istekli olması gerekir. Motivasyonun rolü bu isteği yoğunlaştırmaktır (Eren 2003, Koçel 2005).

Örgüt yönetimi hem kişisel hem de örgütsel hedeflere ulaşmak için çalışanların ihtiyaçlarını tatmin ederek onlardan en etkili biçimde yararlanmaya ve çalışanları organizasyonun amaçlarına doğru motive etmeye çalışmalıdır (Silah 2005).

Bir işletmede motivasyon örgüte hareket verir, canlılık sağlar. İşletmelerde de, insanların tüm davranışları bir nedene dayanır. Kendilerine göre ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri en uygun işi bulmaya çalışırlar.

Bireylerin, bir arada çalışmaları için teşvik edilmeleri, özendirilmeleri gereklidir. Zira tutum ve davranışlar bir nedene bağlıdır. İşte Motivasyon bu tutumun başlaması için, gerekli olan nedeni oluşturan faktördür. Motivasyon yöneticinin, emrindeki elemanların planlanmış amaca doğru teşvik edilmeleri ve onlarda işe karşı istek ve arzunun uyandırılabilmesi için yararlandığı bir araçtır (Genç 2005, Şimşek, Akgemci, Çelik 2005).

4.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler iki ana grupta incelenebilir:

- Bireysel faktörler,
- İş ve örgütle ilgili faktörler.

4.3.1. Bireysel faktörler

İş doyumunu sağlayan veya iş doyumunun azalmasına neden olan bireysel özellikler ve değerler ile doyum etmenleri kişiden kişiye değişir. Bu özelliklerin

bireylerin tutumlarını etkileme derecesi de farklıdır. Çalışanların çok sayıda bireysel özelliğinin ve kişisel değişkenlerinin iş doyumunu farklı şekillerde ve karmaşık biçimde etkilediği, iş doyumuyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur. Söz konusu araştırmalarda yaygın olarak incelenen iş doyumuyla ilgili bireysel (sosyodemografik) özellikler şunlardır: yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, eğitim düzeyi, kıdem'dir.

a) Yaş; Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir (Gürsel, Izgar, Altınok, Kesici, Bozgeyikli, 2003).

İş doyumunu, yaş ilişkisini ele alan çok sayıda araştırmanın sonucu, iş doyumunu ile yaş arasında olumlu bir ilişkinin (pozitif doğrusal bir ilişki) olduğunu; yaş arttıkça iş doyumunun da arttığını göstermiştir. Bunun nedeni, deneyim nedeniyle uyumun artması olabilir. Yine daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları, işe ilk girdiklerinde doyumsuz olma olasılıklarını arttırabilir (Çimen 2000).

Herzberg ve arkadaşlarına göre, iş doyumunu-yaş ilişkisi U şeklinde bir eğri niteliğindedir. Yeni işe başlayan genç çalışanın moralinin yüksek olmasından dolayı iş doyumunu yüksek olmaktadır. İlk birkaç yıldan sonra, doyum keskin bir biçimde düşmekte ve daha sonraki yıllarda ise, çalışanlar işlerine devam ettikçe doyum artmaktadır (Demir 2007).

b) Cinsiyet; yapılan araştırmalar bireyin kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumları etkilediğini tespit etmiştir. Ancak bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir (Demir 2007).

Hem kadınlar hem de erkekler için prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun belirleyicileridir. Ancak bu durum yine de kadınlarla erkeklerin işleriyle ilgili duygularının aynı olduğu anlamına gelmemektedir. Kadınların ev işlerindeki sorumlulukları bir rol çatışmasına yol açmakta ve bu nedenle de pek çok

kadın, iş sorumluluğu az olan ve böylece bu çatışmayı azaltan işleri tercih edebilmektedirler. Bu tür işlerde de sahip oldukları yetenek ve becerileri tümüyle kullanamamaktadırlar. Bu nedenle, hem seçilen işlerin çeşidinin hem de iş hayatına hazırlanırken alınan eğitimin niteliğinin kadınlarla erkekler arasında erkeklerin lehine bir farklılık yaratacağı açıktır. Bütün bu etkenler bir arada düşünüldüğünde kadınların iş doyumlarının da farklı olması beklenmektedir. Diğer yandan kadınların iş doyumlarının düşük olduğunu belirten araştırmalarda ise bu sonuç, kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olmasına bağlanmıştır (Çimen 2000).

Sonuçta iş doyumunun, kadın ve erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir.

c) Eğitim Durumu; eğitim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişki oldukça belirsizdir. Bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş doyumlarının düştüğü görülmektedir. Bazen de eğitimi yüksek olan çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş doyum düzeyleri yükselmektedir (Ulusoy 1993).

d) Kıdem; iş doyumunun meslek/hizmet süresi fazla olan personelde yüksek olduğu, en düşük iş doyum düzeylerinin çalışma süreleri az olan personelde görüldüğü; meslekte ve/veya iş yerindeki çalışma süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu sürelerin artmasıyla iş doyumunun da arttığı sonuçlarına ulaşılabilir. Bunun yanı sıra, meslek ve iş yerindeki çalışma süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir (Erigüç 2000).

e) Medeni Durum; medeni durumun iş doyumunu üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişki başka bazı değişkenlere de bağımlı olabilir. Kişinin yaptığı evlilikte sorunlar yaşaması ve doyum olamayışı işine de etki edebilecek, dolayısıyla kişinin işinden de doyum alamamasına yol açacaktır. Benzer şekilde bekar, dul ya da boşanmış bir

kişinin düzensiz bir hayat yaşaması işine etki edebilir. Kişi iş dışı yaşamındaki düzensizliklerden dolayı işinden de doyum alamayabilir. Bu nedenlerle medeni durum aslında iş doyumunu dolaylı olarak etkileyebilir (Erigüç 2000).

f) Meslek; meslek ile iş doyumunu arasında yüksek bir ilişki gözlenmektedir. Toplumsal statü açısından önemli bir konumda olan meslek sahipleri, daha yoğun bir iş doyumunu yaşamaktadırlar (Eren 2004, Koç 2007, Koçel 2005).

g) Kişilik; çalışanın sahip olduğu kişiliğine bağlı olarak, birçok değer yargıları, inançları vardır. Bazı iş görenler, işlerinde bağımsızlık isterler, yöneticilerinin kendilerine çok karışmasını istemezler, çalışma ortamını kendileri düzenlemeyi arzu ederler. Bazı iş görenler zor işleri tercih ederler, başkalarının yapmakta zorlandığı işi başarmaktan haz duyarlar. Amirin kendisini, beğenmesini, takdir etmesini isteyen iş görenler de vardır (Eren 2004, Koçel 2005).

Fakat, bunun tersi de olabilir yani bütün programları üst amirince yapılmasını isteyen, hatta getir-götür gibi basit işleri de bir başkasının söylemesini bekleyen ve sorumluluk altına kesinlikle girmek istemeyen kişilerde mevcuttur. İş gören yapısına göre motive edici araçlar sunulabilir ve sonuçta işten doyum alması sağlanabilir (Koç 2007).

4.3.2. İş ve örgütle ilgili faktörler

İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İş doyumunu, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Erdoğan 1999, Eren 2004, Özgener ve Küçük 2005).

Bu faktörleri genel özellikleri itibariyle şöyle sıralayabiliriz:

- İşin kendisi
- Ücret ve ödül sistemi
- İlerleme veya terfi etme imkânları

- İşletmede insan ilişkileri
- Çalışma koşulları
- İş güvenliği
- Örgüt iklimi

a) İşin kendisi; çalışan kişinin davranışlarında, işletme yönünden verimli ve uyumlu olması, kişi yönünden ise doyum bulmasında diğer faktörler kadar işin kendisi de etkili olmaktadır. Çok yetenek gerektiren ve eğitim olanağı olmayan ya da hiç yetenek istemeyen işlerde, işe ilgi azalmakta ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda eğitim olanaklarının sağlanması, sorumluluğun artırılması ve uygun düzeyde tutulması, uygun denetleme düzeyinin sürdürülmesi, yeni iş yerine uyum sağlayıcı uygulamalara yer verilmesi iş doyumunu sağlayan faktörlerdir (Eren 2004, Koçel 2005).

b) Ücret ve ödül sistemi; iş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret ne denli yüksekse doyumda o denli yüksektir (Kolasa 1996).

Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Kolasa 1996)

c) İlerleme veya terfi etme imkânları; terfi uygulamaları adil bir şekilde yapılması ve terfi etmeye yönelik fırsatların olması iş doyumunu ile yakından ilişkilidir. Kişinin başarılı olduğunun ve ileride başarılı olacağını tahmin edildiğinin bir göstergesidir.

Yapılan araştırmalar sonucunda istenen terfilere ulaşılamamanın iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür. Terfi arzusu özellikle yöneticiler arasında daha yoğundur (Eren 2003, Koç 2007).

d) İşletmede insan ilişkileri; çalışanlar işletmede astlarıyla, eř kademeleriyle, üstleriyle ve müşterileri ile iletişim halindedirler. Bu iletişimin biçimi de iş doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir.

Yönetici, iş göreni kararlara katılmadan uzak tutması, kendi başına karar alabilmesi, sürekli yapmış olduğu işlerde denetleniyor olması ve bireyin kendi davranışlarında serbest davranamaması, yöneticinin iş grenle olumsuz ilişkileri iş doyumunu azaltır ve oyumsuzluğa neden olur. Hatta işe yeni başlayan iş görenlerin doyum veya doyumsuzlukları üzerinde ilk yöneticinin davranışları çok etkili olmaktadır. Yöneticinin olumlu davranması, cesaretlendirmesi ve bireyin yapabileceği işleri vermesi vb. sebepler iş doyumunu veya doyumsuzluğu üzerinde etkili olmaktadır.

e) Çalışma koşulları; çalışanların iş doyumunu belirleyen önemli bir değişken de çalışma koşullarıdır. Literatürde zaman zaman “fiziki çalışma koşulları” olarak da yer alan değişken, çalışanların işlerini rahat bir ortamda ve uygun koşullarda yapıp yapmadıklarını açıklar. Bireyin çalıştığı ortamda kendini rahat hissetmesi sadece doyum açasından değil, aynı zamanda sağlığı açasından da önemlidir. Örneğin; bireyin çalıştığı yerin temiz, çarpıcı ve etkileyici bir özellik taşıması, çalışanın doyum düzeyini olumlu yönde etkileyebilir (Başaran 2000).

f) İş güvenliği; kişinin yönetim kademeleri içindeki yeri düştükçe iş güvenliğine verilen önem artar. Özellik ve yetenekleri açasından kendilerini geliştirmiş olan iş görenler, iş piyasasındaki yerlerini daha açık grrlere ve gerektiğinde iş bulma olanaklarının yüksek olduğunu bilirler. Bu durumlarda iş güvenliği iş doyumunu için fazla önemli olmayabilir. Benzer şekilde eğitim düzeyi yükseldikçe, kişi aranan niteliklere sahip oldukça iş güvenliği iş doyumunu açasından önemli bir etmen olma özelliğini kaybeder. Yaşlı kişiler veya özel sorumlulukları olanlar ve bekarlara

oranla evliler için iş güvenliği daha önemlidir. İş güvenliğinin varlığı iş görenin iş doyumunu arttırdığı gibi, yönetimi de kolaylaştırır. İş gören, iş güvenliğinden yoksun bir ortamda çalışıyorsa veya işinden ayrıldığında sosyal ve ekonomik olarak kaybedeceği bir şey yoksa yönetimi zorlaşır (Telman ve Ünsal 2004).

g) Örgüt iklimi; örgüte kimliğini kazandıran, çalışanlarının davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özelliklerin tümü olarak tanımlanabilir. Bireyin çalıştığı örgütün iklimi, çalışanın doyumunu açısından önemlidir. Özellikle algılanan olumlu örgütsel iklim, bireyin işyerine daha fazla bağlanmasına ve ileri düzeyde vatandaşlık duygusu hissetmesine neden olacaktır. Örgütsel iklim, çalışanları ruhsal yönden etkiler ve insan ilişkilerine yön verir (Başaran 2000, Keser 2006).

4.4. İş Doyumunu Açıklayan Teoriler

İş doyumuna farklı yaklaşımlar bulunmakla birlikte tüm bu yaklaşımların ortak noktası iş doyumunu kavramının çok boyutlu olarak ele alınmasıdır. İş doyumunu ile ilgili geliştirilen teorilerin başlıcaları şunlardır:

4.4.1. İş doyumunu - motivasyon teorileri:

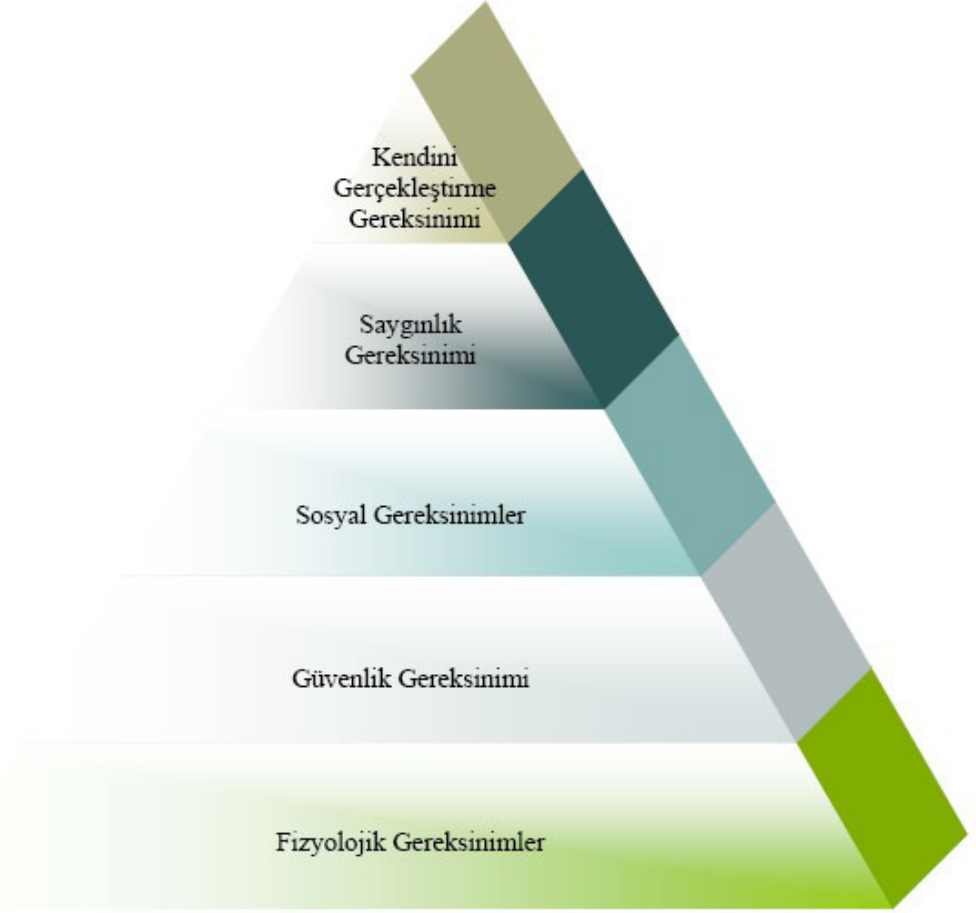
Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi; Motivasyon kuramları arasında en çok bilinen yaklaşımdır. Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayımına göre kişi belirli bir sıralanma gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademelerdeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez. İhtiyaçların kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların doyum edilme derecesine bağlıdır. Doyum edilen bir ihtiyaç davranış aciliyet özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar (Eren 2004, Koçel 2005).

Bu teoriye göre kişinin ihtiyaçları öncelik sırasına göre beş ana kategoriye ayrılmıştır. Bunlar :

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Açlık, susuzluk, cinsellik, uyku, dinlenme, vb. ihtiyaçlardır.
- Güvenlik ihtiyaçları: Can ve iş güvenliği, fiziksel tehlikelerden korunma vb.
- Sosyal ihtiyaçlar: Gruba ait olma, kabul edilme, dostluk vb. ihtiyaçlardır.
- Saygınlık ihtiyacı: Tanınma ve prestij kazanma, kendine güven duyma vb.
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Sahip olunan potansiyeli gerçekleştirme, yaratıcılık vb. ihtiyaçlardır. Kişinin potansiyel gücünü, kapasitesini en yükseğe çıkarma ve geliştirme gereksinimini içerir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, diğer ihtiyaçların bir sonucudur ve diğer ihtiyaç kümelerini de içine alır (Eren 2004, Koçel 2005).

Bir basamaktaki ihtiyaç doyrulunca davranışa neden olma özelliğini kaybederek yerini bir sonraki ihtiyaca bırakır. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli birer faktördür. Örneğin, bir insan yemek yeme ihtiyacını duyduğunda, bunu giderici yönde davranır, yemek yer ve bu ihtiyaç tekrar karnı acıkıncaya kadar davranışa neden olmaz (Silah 2005).

Bu yaklaşımın yönetici açısından anlamı şudur: Eğer yönetici, personelin hangi ihtiyacını tatmin etmek istediğini anlayabilirse, o ihtiyaçlarını tatmin edebileği ortamı yaratarak onların belirli yönde davranmalarını sağlayabilir (Koçel 2005).



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Koçel T. "İşletme Yöneticiliği" Arıkan Yayınları, 10.Baskı, Yayın No:45, 2005, s.639.

Maslow'un bu teorisi çeşitli yönlerden eleştiriye uğramıştır. Bunlar içinde en önemlisi bütün kişilerin ihtiyaçlarını aynı sırayı izleyen bir kalıp içine koymanın zorluğudur. Bazı kişiler için saygınlık ihtiyaçları, örneğin, sosyal ihtiyaçlardan önce gelebilir. Ayrıca bunları birbirinden ayıracak kesin çizgiler koymak oldukça zordur. Son olarak tatmin edilen ihtiyacın ortadan kalkacağı görüşü alt kademelerdeki ihtiyaçlar için geçerli olabilir ama aynı şeylerin üst kademeler için de geçerli olduğunu önermek her zaman geçerli olmayabilir (Şekil 1), (Can ve Kavuncubaşı 2005, Eren 2004).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi; Herzberg'in, Çift Faktör Teorisine göre; işyerinde çalışanların kötümser olmasına yol açan, işten ayrılmasına ve tatminsizliğine sebep olan hijyenik faktörler ile; işyerinde çalışmanı mutlu eden, onu işyerine bağlayan, özendirici, doyum sağlayan motive edici faktörlerin birbirinden ayrılması gerekir. Herzberg'in, Çift Faktör Teorisinin odağında, bireyde bir meslekle ilgili olarak aynı zamanda hem doyum hem de doyumsuzluğun olabilme ihtimali vardır. Geleneksel bakış açısı doyum ve doyumsuzluğu bir boyutun iki karşıt ucu olarak görürken; Herzberg bu kavramların farklı iki boyutu temsil ettiğini ve birbirlerinin zıddı olmadığını ileri sürmüştür. Herzberg'in araştırması sonucunda saptadığı faktörler aşağıda sıralanmıştır (Telman ve Ünsal 2004):

Herzberg'in saptadığı **hijyen faktörler** şunlardır;

- Şirket politikası ve yönetimin kötü gitmesi,
- Teknik bilgi ve nezaretin yetersiz oluşu,
- Amir ile beşeri ilişkilerin iyi olmaması,
- İş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz oluşu,
- Ücret ve maaş düzeyi ile bunlardaki artışların yetersizliği,
- Aynı seviyedeki iş arkadaşlarıyla geçimsizlikler ve kötü arkadaşlık ilişkileri,
- Çalışanın kişisel yaşamına gereken saygının gösterilmemesi ve istihdam güvenliğinin yetersizliğidir.

Diğer yandan Herzberg'in saptadığı **özendirici** (motive edici) faktörler ise şunlardır;

- Bir işi başarı ile tamamlanın verdiği mutluluk,
- İşyerinde başarıları ile tanınma, bundan dolayı takdir edilme ve ödüllendirilme,
- Arzu, tutku, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma,
- İş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma,
- Terfi edebilme olanaklarına sahip olma,
- İşin kendisini geliştirip yeni şeyler öğrenme ve yaptığı araştırmalarla çevresine olumlu katkılarda bulunabilmedir.

Bu teorinin yönetici açısından anlamı şudur: Hijyen faktörleri, bulunması

gereken asgari faktörlerdir. Bunlar yoksa personeli motive etmek mümkün değildir. Ancak varlıkları, motivasyon için gerekli ortamı yaratır. Motivasyon, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörleri sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, personeli motive etmeye yetmeyecektir (Koçel 2005).

Herzberg'in Çift-Faktör Teorisi, aşağıda sıralanan bir takım eleştirilere maruz kalmıştır (Şimşek ve ark. 2005):

Bunlardan en önemlisi; Ekonomik güdüleme faktörlerinden ücret, çalışma şartlarını ve çevresel şartları ikinci plana indirgemiş, bu da teorinin evrensel boyutlarda geçerliliğini ortadan kaldırmıştır. Bununla birlikte Herzberg yöneticilerin motivasyonu anlamaları konusunda önemli katkılarda bulunmuştur (Can ve Kavuncubaşı 2005).

Alderfer'in ERG Teorisi; Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır.

Alderfer'in ERG Teorisi yaklaşımında üç grup ihtiyaçtan söz edilmektedir (Eren 2003, Koçel 2005):

- Varolma ihtiyaçları; fiziksel olarak hayatta kalma ve neslini devam ettirme, bunun için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmalıdır.
- İlişkisel ihtiyaçlar; başka insanlarla hem çalışma ortamında ve hem de diğer sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurma ve devam ettirmeye ilişkindir.
- Gelişme veya büyüme ihtiyaçları; insanın beşeri potansiyelini geliştirme, bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olmaya ilişkindir.

Maslow'un beş ihtiyacı Alderfer'in teorisinde üçe düşmüştür. Bu teori ihtiyaçlar arasındaki hiyerarşik sraya daha az vurgu yapar. Birden fazla ihtiyaç aynı anda karşılanmak istenebilir. Ayrıca, bir ihtiyacın karşılanması durumunda bireyin bir sonraki ihtiyacı karşılamak için motive olması konusunda bir kural yoktur. Bu teoriye göre, bir ihtiyacın karşılanmaması geriye dönüşlere de yol açabilir. Örneğin,

sosyal ilişki kurma ihtiyacı karşılanmamış biri ilgisini, bir önceki seviye olan, varolma ihtiyaçlarına kaydırabilir. Bu teoriye göre de motivasyon ve doyum pozitif ilişki içindedir diyebiliriz.

Alderfer'in ERG Modeli, bireylerin ihtiyaçlarını tatmin etme yeteneklerine bağlı olarak ihtiyaçlar hiyerarşisinin altına da, üstüne de inebileceklerini ve iki taraflı hareket edebileceklerini iddia etmektedir (Eren 2003, Telman ve Ünsal 2004).

Vroom'un Bekleyiş Teorisi; Vroom'un motivasyon modeli şöyledir:

Bireyin motive olması için sadece bir iş ya da şeyin yerine getirilmesi sonucunda bir ödülün var olduğunu bilmesi yeterli değildir. Bireyin bu ödüle kendi değer yargıları içinde, verdiği değer de önemlidir. Beklenti teorisinin temel katkısı kişilerin amaçları ile işteki davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamasıdır. Bu modeli kullanmak isteyen yönetici şu konulara ağırlık vermelidir (Şimşek ve ark 2005):

- Atandıkları görevi başarımları için çalışanlara yeterli eğitim olanakları sağlamak,
- Belirli bir yönde başarı sağlamaları için var olan örgütsel engelleri ortadan kaldırmak,
- Başarılı olacakları konusunda çalışanlara güven duygusu aşılacak,
- Çalışanların belirli ihtiyaçlarını karşılayacak örgütsel ödülleri bulmak,
- Ödüller ile iş arasındaki ilişkileri açıklığa kavuşturmak,
- İş ile ödüller arasında ilişki olduğu konusunda çalışanların algılarını geliştirecek bir ödül sistemini uyum ve eşitlik içinde yönetmek.

Lawler-Porter'in Beklenti Teorisi; bu teoriye göre, kişiden istenen davranış, kişinin yeteneklerinin veya niteliklerinin dışındaysa bu kişiyi değiştirmeye çalışmaktansa ya onu yeteneğine uygun bir işe yerleştirmek veya mümkünse bu konuda yetenek kazandırmak gerekir. Örneğin, nitelikleri bakımından ekip çalışması yapamayan başarı güdüsü yüksek bir kişinin davranışını düzeltmek yerine onu bireysel çalışma içinde tutmak örgütsel amaç için daha yararlı olabilir.

Gerçek yaşamda teorinin öne sürdüğü fikirlerde olduğu gibi örgütlerde başarı gösterenler görevlerini iyi bir şekilde yerine getirmenin bedeli olan ödülleri almışlardır. Yapılan araştırmalara göre başarıya ulaşmak için gösterilen çabaların niteliği çalışanların alacakları ödüllerin kendilerine göre algılanan değerine bağlı olmaktadır. Bu araştırmalar % 80 oranında bu iddia ve fikirleri kanıtlar niteliktedir (Koçel 2005, Sürekli ve Tevrüz 1999).

Bunların yanı sıra Adams tarafından geliştirilen eşitlik teorisi, Thomas ve Griffin tarafından geliştirilen sosyal etki teorisi, Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen iş özellikleri modeli de diğer motivasyon teorilerindedir.

4.4.2. İş doyumu- yaşam doyumu teorileri

Kişinin yaşam doyumu ve iş doyumu etkileşim içerisindedir. Çünkü kişi yaşamının büyük bir kısmını işyerinde çalışarak geçirmektedir. Kişinin iş yaşamındaki huzurunun, sadece işyeri ile sınırlı kalmayıp, iş dışındaki yaşam alanına da taşması, çalışanın iş doyumu ile genel yaşam doyumu etkileşimini ortaya koymaktadır (Güner 2007).

Yapılan çalışmalar sonucunda çalışan doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde üç genel yaklaşım ortaya çıkmıştır (Telman ve Ünsal 2004).

- **Aktarma teorisi;** iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif ilişki vardır. Örneğin bir doktor bütün gün boyunca uğraştığı hastalarından dolayı bezgin ve mutsuz bir ruh haline sahip olduysa, bu ruh halini ailesine ve yakın çevresine yansıtabilmektedir.
- **Telafi etme teorisi;** bu teoriye göre kişi iş hayatındaki tatminsizliği iş dışında telafi etmeye çalışmakta veya iş dışındaki yaşantısında mutsuz olan kişi kendini işine vererek doyum sağlamaktadır.

- **Ayrım teorisi;** Bu teoriye göre iş doyumunu ile yaşam doyumunu birbirini etkilememektedir. Çünkü kişiler hem iş hayatında olsun hem iş dışındaki yaşantısında mutluluğu kendileri bulmaktadır (Telman ve Ünsal 2004).

Sonuç olarak kişinin mutluluğu ve doyumunu tüm yaşamını etkilemektedir. Bu nedenle de iş doyumunu ve yaşam doyumunu birbirinden ayrı tutamayız.

4.4.3. İş doyumunu- performans teorileri:

Yapılan araştırmalarda, iş doyumunu ile performans arasında zayıfta olsa olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. İş doyumunu ile performans arasındaki ilişki iki şekilde incelenmektedir. İlki, yüksek performansın yüksek iş doyumunu ortaya çıkardığı şeklindedir. Lawler ve Porter, iyi bir performansın yükselme, ücret ve yapıya uygun iş gibi ödüllerin elde edilmesine yardım edebildiğini ve böylece iş doyumunun sağlanabileceğini belirtmektedirler. 1977 yılında Jacobs ve Solomon, iş doyumunun başarılı performansın ödüllendirildiği örgütlerde daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Diğer alternatif ise, yüksek iş doyumunun yüksek performansa yol açtığı şeklindedir (Becerikli 2003, Telman ve Ünsal 2004).

4.5. İş Doyumunu Sağlamaya Yönelik İş Tasarımı Yaklaşımları

İş tasarımı, verimliliği yükseltme ve bireyin doyumunu arttırmak için iş yapılandırmasının motivasyon yaklaşımlarına uygulanmasıdır. Diğer bir deyimle, yönetici görevini yürütenler işin yapısını değiştirmek suretiyle işi çalışana daha uygun hale getirerek iş yapma arzusunu arttırmaktadırlar.

İş tasarımı için dört yaklaşımdan söz edilebilir. Bunlar;

4.5.1. İş basitleştirme

Çalışanın yapmış olduğu iş sayısını azaltmak suretiyle onu çalışanın kolayca yapabileceği ve kısa sürede uzman olabileceği niteliğe getirerek verimliliği artırma

yoludur. Ancak, çalışanlar basitleştirilmiş, tekrarlı rutin işler yapmak zorunda kaldığı zaman monotonluk ve can sıkıntısına maruz kalmakta ve olumsuz şekilde tepki göstermektedir. Bu durumda, iş verimliliği başlarda olumlu etkilense de iş Doyumu olumsuz şekilde etkilenmekte ve çalışan işte mutsuz olmaktadır (Eren 2004, Koçel 2005).

Çalışanların genellikle işin kendisinden değil de bazı yönlerinden Doyum olmadıkları varsayımından hareketle işler basitleştirilmektedir. Böylece işin sevilmeyen yönlerini yok saymak veya katlanmaktansa, bu yönler daha yakından değerlendirilerek “iş elemesi” yapılabilir. Böylece bir yandan işin değeri artırılırken, diğer yandan boşa yapılan ve gereksiz görevler elenir. İşi yönetirken ortaya çıkan kötü alışkanlıkları elemek sadece rekabeti değil, aynı zamanda çalışanın iş Doyumunu de arttırmaktadır. Bu doğrultuda işler daha kolay yapılı hale getirilebilir. Daha az bürokrasi, daha az raporlama, daha az rutin işler, çalışanların iş tatminsizliğini ortadan kaldıracak bir etki yapabilmektedir (Demir 2007).

4.5.2. İş rotasyonu

İşin tekdüzeliğini önlemede kullanılan, Western Elektrik, Ford ve Bethel Steel gibi örgütlerde kökenlerini bulan basit bir iş tasarımı yaklaşımı olan iş rotasyonu; bir iş, o işi yapan için bir anlam taşımadığı zaman, işi yapanın aynı düzeyde ve benzer becerileri gerektiren bir işe verilmesidir. En basit biçimiyle iki kişinin yer değiştirmesiyle olabileceği gibi çok daha fazla çalışana ilgilendiren karmaşık değiştirmelere giden örgütlere de rastlanabilir (Can ve Kavuncubaşı 2005).

İş rotasyonunda işin yapısı aynı kalırken, genellikle çalışanın görev yerinin, kullandığı alet ve makinelerin değiştirilmesi söz konusudur. İş rotasyonu ile güdülenen amaç iş monotonluğunu ve tatminsizliği ortadan kaldırmak için görevlerde çeşitlilik yaratmaktır (Demir 2007).

İş rotasyonu, personelin işten soğumasını azaltır, bilgi ve becerilerini arttırır, örgüt bölümleri ve gruplar arasındaki anlayış ve uyumu geliştirir ve personelin önüne yeni alternatifler çıkarır (Can ve Kavuncubaşı 2005, Koçel 2005).

İş rotasyonunun başlıca faydaları şunlardır:

- Çalışanlar belli sürelerde değişik iş ve bölümlerde görevlendirilirse, işletmenin tüm faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olur.
- Çalışanın gözlemci sıfatıyla çalıştığı bölümlerde bölümün faaliyetleri, politikaları hakkında bilgi edinmesini sağlar.
- Rotasyona tabi tutulan çalışan, bölümler arası ilişki ve iletişim hakkında bilgi sahibi olur.
- Çalışanın geçici sebeplerle boş bulunan yerlerde görevlendirilerek bu bölümlerin fonksiyonları, sorunları hakkında bilgilerini arttırma imkânı sağlar.

Rotasyonla elde edilecek bu faydalar üst kademelere terfi edecek yöneticilere, kendilerine en uygun alanı seçme, bilgi ve tecrübelerini daha çok arttırma şansı vermektedir (Efil 1999).

4.5.3. İş genişletme

İş genişletme personel tarafından yapılan farklı görev sayısının arttırılmasını ifade eder. Bu anlamda iş genişletme yatay olarak personelin görevlerinin arttırılması, çeşitlendirilmesi anlamına gelir. Yalnızca vida sıkma işini yapan personelin, vida sıkma yanında parçaların montajı görevini de üstlenmesi durumunda işinin genişletildiği anlaşılır. Bu yaklaşım, iş mühendisliği yaklaşımının tersine uzmanlaşmaya fazla önem vermemektedir.

İş genişletmesi genelde sık kullanılmakla birlikte personelin tepkisini de çekmektedir. Bu tepkinin birinci nedeni; personelin iş genişletmeyi daha rutin ve sıkıcı görev sayısının arttırılması olarak görmesidir. İkinci neden ise, iş genişletmenin, personelin hızlı iş yapabilme becerisini azaltmasıdır (Koçel 2005).

Sonuç olarak, iş genişletme ile çalışan kendi işiyle yapı benzerliği olan diğer iş elemanlarını yan yana getirerek, yapmakta olduğu işin kapsamını genişletmektedir. Programın amacı, yorgunluğu ve monotonluğu ortadan kaldırarak motivasyonu sağlamaktır (Dinçer 1999, Eren 2008).

En önemli iş tasarım araçlarından biride iş zenginleştirme uygulamalarıdır.

4.6. İş Zenginleştirme Kavramı

İş göreni işe özendirmek, güdülemek, motive etmek, işin durağanlığını ortadan kaldırmak ve iş doyumunu sağlamak amacı ile iş görenlerin işlerinin içeriklerini, nitelik ve niceliğini değiştirmek, iş görenler için işin daha ilginç hale gelmesini sağlamak için en etkili yöntemlerden biri de işini zenginleştirme (job enrichment) faaliyetidir (Demir 2007).

İlk defa F.Herzberg ve arkadaşları (1950) tarafından kullanılan iş zenginleştirme kavramı, işin çalışanlar açısından daha anlamlı hale getirilmesi için girişilen çabaların toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bu çabalar işin niteliğini değiştirmeden çok, yönetim kademelerinde bulunan işi planlama ve karar verme yetkisinin astlarla paylaşılması anlamındadır. İş zenginleştirmede çalışanlara işi sadece yapma değil, onları planlayabilme, yön verebilme ve kontrol edebilme sorumluluğu da verilmektedir. Böylece çalışanların yaptıkları iş kendileri için daha anlamlı hale gelmektedir. İş zenginleştirmenin amacı çalışanların kendilerini işe adanmalarını ve işi severek yapmalarını sağlamaktır (Eren 2004, Silah 2005).

İş zenginleştirme, benzer güçlükte fakat içerik olarak birbirinden farklı işlerin aynı kişi tarafından yapılmasıdır. Böylece iş ortamında çalışanın, bir diğer kişinin yerine geçip eksikliğini gidermesi söz konusu olmaktadır. İş zenginleştirmede aynı zamanda, çalışanlarda yetki ve sorumluluk vardır. Bu insanı mutlu etmekte, çalışma isteklerini motive ederek iş doyumunu sağlamaktadır. Burada işin akışını ve denetimini çalışma grubu yapar (Silah 2005).

İş zenginleştirme dikey genişleme (yükleme) yoluyla personelin gelişmesini sağlamaktadır. İş genişletme ile aralarındaki temel fark, iş zenginleştirme personelin dikey olarak yetki ve sorumluluklarının artırılmasıdır. Bu uygulama ilk kez 1940 yılında IBM Şirketinde gerçekleştirilmiştir (Koç 2007, Silah 2005).

Herzberg iş zenginleştirmeye uygulanabilecek bazı ilkelerden söz eder:

- Görev Gereklere Arttırma İlkesi: İşin sorumluluk ve zorluk derecesini arttıracak biçimde değiştirilmesi,
- Çalışanların Sorumluluklarını Arttırma İlkesi: Çalışanın iş üzerindeki yetki ve kontrol miktarını ve böylece sorumluluklarını arttırma,
- İş Programlama Özgürlüğü İlkesi: Belli sınırlar içinde çalışana işini programlama özgürlüğü verme,
- Geribildirim Sağlama İlkesi: Çalışanlara yaptığı işin başarısını süreli raporla bildirme,
- Yeni Öğrenim Tecrübesini Verme İlkesi: İş durumlarının yeni tecrübe ve kişisel gelişme olanakları vermesini teşvik etme (Can ve Kavuncubaşı 2005).

Herzberg iş zenginleştirme tartışmalarını, 2003 yılında kaleme aldığı, “Bir Kez Daha: Çalışanları Nasıl Motive Ediyorsunuz?” adlı makalede basit olarak şöyle özetlemiştir: “Ne bütün işler zenginleştirilebilir, ne de tüm işlerin zenginleştirilmeye ihtiyacı vardır. Eğer bir işte çalışanlarınız varsa, onları kullanın. Eğer onları işte kullanamıyorsanız ya otomasyon aracılığıyla ya daha az yetenekleri olan birilerini seçerek onlardan kurtulun. Eğer onları kullanamıyorsanız ve onlardan kurtulamıyorsanız motivasyon problemi ile karşılaşacaksınız (Demir 2007).

İş zenginleştirme yatay veya dikey olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Yatay iş zenginleştirme işe kendisinden önce ve/veya kendisinden sonra gelen faaliyetlerden bazılarının eklenmesidir. Dikey iş zenginleştirme iş görene işle ilgili daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesidir. Örneğin, daktilografin yazacağı mektubun

içeriğinin tasarımını üstlenmesi, üretimle ilgili faaliyette bulunan bir personelin aynı zamanda bu faaliyete ait mal siparişlerini verebilmesi, sonuçta ürünün kalite kontrolünü yapabilmesi gibi daha geniş iş sorumlulukları alması dikey iş zenginleştirmedir (Altun ve Bahçecik 2008).

İş zenginleştirmenin sonucu, gelişmeyi ve öz-gerçekleştirmeyi yüreklendiren bir rol zenginleştirmesidir. İş doğal motivasyonu destekleyen bir biçimde kurulmuştur. Bu durumdan hem çalışan hem de toplum yarar görür.

4.7. İş Zenginleştirmenin Yararları

İş zenginleştirme ile:

- İş gören tekdüze iş yapmanın bıktırıcılığından ve monotonluğundan uzaklaşacaktır.
- Bir işi başından sonuna kadar götürerek bitirme, başarıya coşkusuna ulaşacaktır.
- İş görene gelişme imkanı verecektir.
- Çalışan daha nitelikli iş yapmaya doğru yönelmiş olduğundan yükselme olanağı bulacaktır.
- İş gören kendi kendini denetleyecektir.
- İş görenin giderek yetkileri artacağından, kendi kendine daha yüksek yetki kullanmaya hazırlayacaktır.
- İş gören kendi alanında uzmanlaşacaktır.

Kurum açısından yararına baktığımızda ise; genel olarak bu tür gayretler işin devir oranını ve devamsızlığı önemli derecede azaltır, iş tatmini yaratır, ürün/hizmet kalitesini artırır, her ne kadar evrensel olmasa da verimliliği artırır ve çıkan sonuçlarda iyileşmeler sağlar (Altun ve Bahçecik 2008, Çimen 2000).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, İstanbul Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerde iç hastalıkları kliniğinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve iş zenginleştirme faaliyetlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapıldı.

5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer Ve Zaman

Araştırma, İstanbul Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izin alınarak (Ek.2) Eylül 2009- Ekim 2009 tarihleri arasında yapıldı. İstanbul Sağlık Müdürlüğüne bağlı 52 Hastane mevcut olup bunlardan 28'i sadece sağlık hizmeti verirken, 24'ü sağlık hizmetinin yanı sıra eğitim ve araştırma faaliyeti de yürütmektedir.

5.3. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

İstanbul genelinde Birinci, İkinci ve Üçüncü Basamak Sağlık Kuruluşlarında Sağlık Müdürlüğüne bağlı 12.353 ebe ve hemşire çalışmaktadır. Bunlardan 3.019'u Birinci Basamak sağlık Kurumlarında çalışırken 9.334'ü ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarında çalışmaktadır. Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerin 33'ünde Genel İç Hastalıkları Kliniği bulunmakta olup bu kliniklerde 532 hemşire çalışmaktadır (Tablo 1). Evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmesine karşın anket sorularını eksiksiz yanıtlayanlar örnekleme oluşturdu.

Tablo 1: İstanbul Sağlık Müdürlüğüne Bağlı Hastanelerin İç Hastalıkları Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Dağılımı

	Hastane Adı	Çalışan Hemşire Sayısı
1	Kağıthane Devlet Hastanesi	4
2	Sarıyer Devlet Hastanesi	5
3	Başakşehir Devlet Hastanesi	6
4	Tuzla Devlet Hastanesi	3
5	Çatalca Devlet Hastanesi	6
6	Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi	12
7	Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	17
8	Bakırköy Ruh Sinir Eğitim ve Araştırma Hastanesi	5
9	Yedikule Eğitim ve Araştırma Hastanesi	11
10	Eyüp Devlet Hastanesi	7
11	Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi	11
12	İstinye Devlet Hastanesi	9
13	Süreyyapaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi	103
14	Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi	6
15	Lütfiye Nuri Devlet Hastanesi	7
16	Beykoz Devlet Hastanesi	14
17	Haseki Eğitim ve Araştırma Hastanesi	33
18	Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi	23
19	Üsküdar Devlet Hastanesi	5
20	Büyükkçekmece Devlet Hastanesi	4
21	Silivri Devlet Hastanesi	5
22	Kartal Yavuz Selim Devlet Hastanesi	18
23	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	20
24	Kartal Koşuyolu Eğitim ve Araştırma Hastanesi	33
25	Bayrampaşa Devlet Hastanesi	3
26	Şişli Devlet Hastanesi	4
27	Selimpaşa Acil Travma Devlet Hastanesi	9
28	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	45
29	Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	15
30	Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesi	22
31	Haydarpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi	23
32	Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi	21
33	Sultanbeyli Devlet Hastanesi	7
	Toplam	532

Araştırmanın evrenini 532 iç hastalıkları kliniğinde çalışan hemşire, örneklemini ise bu kliniklerde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 220 hemşire oluşturdu.

5.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak Hemşire Bilgi Formu (Ek 1), Minnesota İş Doyum Ölçeği (Ek 2) ve İş Zenginleştirme Faaliyetleri Belirleme Anketi (Ek 3) kullanıldı.

Hemşire Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini içermektedir. Hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı kurum, kadro durumu, görev süresi, iç hastalıkları kliniğinde çalışma süresi ve çalışma şekli ile ilgili olmak üzere 9 sorudan oluştu (Ek 1).

Minnesota İş Doyum Ölçeği (Kısa Form); 1967 yılında D. J. Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu ölçek bireylerin işlerinde tatmin oldukları veya tatmin olmadıkları iş yüzlerini ölçmede kullanılmaktadır. Minnesota Doyum Ölçeği iş doyumunu belirlemede payı olan iş yüzlerini ölçmede en çok kullanılan ölçeklerden biridir (Ek 2).

Ölçeğin uzun ve kısa olmak üzere iki formu bulunmaktadır. Uzun formu soru sayısının çok olmasından dolayı, genellikle 20 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmaktadır (Demir 2007). Her bir soru içinde, sorulan herhangi bir yönden kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan Likert ölçeği tipi beş şık vardır. Bu şıklar; Hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnutum, çok hoşnutumdur. Bu şıkların değerlendirilmesinde sırasıyla 1, 2, 3, 4, 5 puanlar verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan ortalaması 5, en düşük puan ortalaması 1 olup, orta noktaya düşen ortalama 3 puan ise orta düzey doyum ifade etmektedir. Genel doyum puanı, tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının

20'ye bölünmesi ile bulunmaktadır. Ölçek 1985 yılında Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir (Keser 2006).

Bu araştırmada Minnesota Ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0.91 olarak bulundu.

İş Zenginleştirme Faaliyetlerini Belirleme Anketi; Anket soruları araştırmacı tarafından literatürden yararlanılarak 20 sorudan oluşan bir form şeklinde oluşturuldu. Sorular belirlendikten sonra iki uzman görüşü alındı (Ek 4). Süreyyapaşa eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 37 hemşire ile ön görüşme yapıldı ve öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıldı ve iş zenginleştirme faaliyetlerinin çeşitli boyutlarını sorgulayan anket 24 soruya çıkarıldı (Ek 3).

5.5. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama araçlarını, iç hastalıkları kliniklerinde çalışan hemşirelere internet ve posta yoluyla gönderildi ve doldurulmaları sağlandı. Toplam 532 hemşireye formlar gönderildi ve sadece 220 hemşireden geri dönüş oldu.

5.6. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 13.0 programı kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metodlar (Ortalama, Standart sapma) verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren parametrelerin iki grup arası karşılaştırılmalarında T-test, ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında ANOVA testi ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Tukey HDS testi kullanıldı. Parametrik veriler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise Pearson korelasyon testi kullanıldı. Sonuçlar % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, İstanbul Sağlık M¼d¼rl¼ę¼ne bağlı hastanelerde uygulandı. ¼zel Hastaneler ve ¼niversite Hastaneleri çalışmaya dahil edilmedi. Sağlık M¼d¼rl¼ę¼ Hastaneleri İç Hastalıkları kliniklerinde çalışan hemşirelerin tamamı araştırmaya alınmasına rağmen araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve anket uygulaması sırasında izinli, raporlu olan çalışanlar araştırma kapsamına alınamadı. Bazı Hastanelerde İç hastalıkları kliniğinin yanı sıra cerrahi, kadın doğum, ocuk, g¼z hastalarının kabul edildiği karma klinikler mevcut olduğundan bu klinikler de çalışan hemşirelerde çalışmaya dahil edilmedi.

5.8. Araştırmanın Etik Y¼n¼

Araştırma ¼ncesi İstanbul Sağlık M¼d¼rl¼ę¼nden gerekli yazılı izin alındı (Ek 5). Araştırmaya katılan hemşirelerin anket ile ilgili bilgilendirmeleri yapıldı. Anket alışması olduğu için etik kurul izni alınmadı.

6. BULGULAR

Bulgular üç bölümde incelendi. Birinci bölümde araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, ikinci bölümde iş doyumu ve sosyo-demografik özelliklerle ilişkisi, üçüncü bölümde ise iş zenginleştirme faaliyetleri bulguları yer aldı.

6.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 2’de gösterildi.

Tablo 2: Hemşirelerin Sosyo- Demografik Özellikleri (N=220)

Sosyo- Demografik Değişkenler	n	%	
Yaş	22-26 yaş arası	33	15.1
	27-31 yaş arası	104	47.7
	32-36 yaş arası	43	19.7
	37-42 yaş arası	27	12.4
	43 yaş ve üzeri	11	5.0
Cinsiyet	Erkek	13	5.9
	Kadın	207	94.1
Medeni Durum	Evli	137	62.6
	Bekar	82	37.4
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	55	25.0
	Önlisans	86	39.1
	Lisans	67	30.5
	Yüksek Lisans	12	5.5
Çalıştığı Kurum	Hizmet Hastanesi	51	23.2
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	169	76.8
Kadro Durumu	4-B Kadrolu	102	46.4
	657 Kadrolu	118	53.6
Çalışma Şekli	Gündüz	58	26.4
	Vardiya	34	15.5
	Nöbet	128	58.2
	Min-Max	Ort±SD	
Toplam Çalışma Yılı	1-32	10.40±6.53	
İç Hastalıkları Kliniğinde Çalışma Yılı	1-28	4.84± 4.85	

Araştırmaya katılan 220 hemşirenin %47.7'si 27-31 yaş aralığında, % 94.1'i kadın ve % 62.6'sı ise evlidir. Hemşirelerin eğitim durumlarına bakıldığında, %30.5'i Lisans mezunuyken, %25'i Sağlık Meslek Lisesi mezunudur. Çalıştıkları kurumlara bakıldığında ise, %76.8'i Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmaktadır. Hemşirelerin %53.6'sı 657 sayılı Devlet Memuru kadrosu ile ve %58.2'si nöbet usulüyle (hafta içi 17-08, hafta sonu 08-08) çalışmaktadır (Tablo 2).

Hemşirelerin toplam çalışma yılları 1 yıl ile 32 yıl arasında değişmekte olup ortalama 10 yıl, iç hastalıkları kliniklerinde çalışma yılı ortalaması ise 5 yıla yakındır.

6.2. Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi

Hemşirelerin Minnesota İş Doyum Ölçeğine verdikleri yanıtlar Tablo 3’de gösterildi.

Tablo 3: Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyi Sorularına Verdikleri Yanıtların Puan Ortalamaları (N=220)

İş Tatmin Faktörleri	n	Ort.±	S.S
1-Her zaman meşgul etmesi bakımından	(219)	2.67 ±	1.13
2-Tek başına çalışma imkânının olması bakımından	(215)	2.56 ±	1.19
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	(217)	2.94 ±	1.20
4-Saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	(218)	3.22 ±	1.17
5-Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından	(218)	3.17 ±	1.14
6-Amirin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	(220)	3.14 ±	1.17
7-Vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması açısından	(219)	3.44 ±	1.17
8-Sabit bir iş sağlaması bakımından	(218)	3.54 ±	1.08
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma açısından	(220)	3.67 ±	1.18
10-İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	(219)	3.36 ±	1.05
11-Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	(218)	3.60 ±	1.08
12-İş ile ilgili kararların uygulamaya konulması açısından	(217)	3.10 ±	1.134
13-Yaptığı iş karşılığında aldığı ücret bakımından	(220)	1.69 ±	0.98
14-İş içinde yükselme imkânı olması bakımından	(216)	2.51 ±	1.17
15-Kendi kararlarını uygulama serbestliğini vermesi bakımından	(220)	2.73 ±	1.20
16-Kendi yeteneklerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından	(220)	3.23 ±	1.18
17-Çalışma şartları bakımından	(220)	1.76 ±	0.96
18-Çalışma arkadaşlarının anlaşması bakımından	(219)	3.62 ±	1.12
19-Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	(219)	2.79 ±	1.27
20-Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	(218)	3.64 ±	1.15
Genel puan ortalaması	(220)	3.01 ±	0.702

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyum ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları; işlerinin kendilerini “meşgul etmesi” bakımından 2.67 , “tek başına çalışabilme imkanı” açısından 2.56, “değişik şeyler yapabilme” açısından 2.94, “yükselme olanakları” açısından 2.51, “kendi kararlarını uygulayabilme” açısından 2.73 ve “takdir edilme” ifadelerine 2.79 düşük memnuniyet olarak bulundu (Tablo 3). İş doyumuna ait bu altı maddeye verilen yanıtlar düşük düzeyde memnuniyeti yansıtmaktadır.

“Ücret” ifadesi 1.69 ve “çalışma şartları” ifadesi de 1.76 puan ortalaması ile en düşük memnuniyet ifadeleri bildirdikleri saptandı (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşireler “saygın bir kişi olma” ifadesine 3.22, “sabit iş imkanı” ifadesine 3.54 puan ortalaması ile orta düzey memnuniyet, amirlerini değerlendirme açısından; “amirin karar verme yeteneği” ifadesine 3.17, “amirin idarecilik vasfı” ifadesine 3.14 puan ortalaması ile orta düzey memnuniyet yaşadıkları belirlendi (Tablo 3).

Hemşireler kişisel yetenekleriyle ilgili ifadelerde ise; “kendi yeteneklerini kullanabilme” ifadesine 3.23, “yetenekleriyle bir şeyler yapabilme” ifadesine 3.60, “başkaları için bir şeyler yapabilme” ifadesine 3.67 puan ortalamayla orta düzey memnuniyet bildirdikleri saptandı (Tablo 3).

İş doyumunun iş arkadaşlarıyla ilişkiler boyutu incelendiğinde “çalışma arkadaşlarıyla anlaşma” ifadesine 3.62, “iş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleyebilme” ifadesine 3.36 puan ortalaması ile orta düzey bir memnuniyet; “başarı hissi” ifadesine 3.64 ve “vicdana aykırı olmayan şeyler yapabilme” ifadesine ise 3.44 puan ortalaması ile orta düzey bir memnuniyet yaşadıkları belirlendi (Tablo 3).

İç hastalıkları kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını belirlemek için kullanılan Minnesota Ölçeğinin genel puan ortalamasının 3.01 olduğu ve bu değer orta düzey memnuniyete işaret ettiği saptandı (Tablo 3).

Araştırmada elde edilen iş doyumu puanının One Sample Kolmogorow-Smirnow testi ve histogram çizilmesi yoluyla normal dağılıma uygun olduğu sınıandı ve normal dağılım gösterdiği saptandı. Bu nedenle çalışmadaki önemlilik testlerinin tamamında parametrik testler kullanıldı.

İç hastalıkları kliniğinde çalışan hemşirelerin yaş gruplarına göre iş doyumlarının dağılımı Tablo 4’de gösterildi.

Tablo 4a:Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	n	Ort. ±	S.S	F	p
1-Her zaman meşgul etmesi bakımından	22-26 Yaş	(32)	2.47±	1.22	2.356	0.07
	27-31 Yaş	(104)	2.57±	1.10		
	32-36 Yaş	(43)	2.72±	1.10		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	3.08±	1.10		
2-Tek başına çalışma imkânının olması bakımından	22-26 Yaş	(33)	2.52±	1.37	0.66	0.57
	27-31 Yaş	(101)	2.51±	1.21		
	32-36 Yaş	(42)	2.48±	1.06		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	2.81±	1.15		
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.00±	1.25	0.73	0.53
	27-31 Yaş	(102)	2.92±	1.25		
	32-36 Yaş	(43)	2.77±	1.17		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	3.16±	1.10		
4-Saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.36±	1.29	0.41	0.74
	27-31 Yaş	(104)	3.20±	1.15		
	32-36 Yaş	(42)	3.07±	1.26		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	3.27±	1.02		
5-Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.67±	1.16	3.01	0.03*
	27-31 Yaş	(102)	2.99±	1.16		
	32-36 Yaş	(43)	3.16±	1.09		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	3.18±	1.01		
6-Amirin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	22-26 Yaş	(33)	3.33±	1.34	1.28	0.27
	27-31 Yaş	(104)	3.01±	1.18		
	32-36 Yaş	(43)	3.05±	1.17		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	3.37±	1.00		
7-Vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması açısından	22-26 Yaş	(33)	3.09±	1.31	1.48	0.21
	27-31 Yaş	(104)	3.42±	1.15		
	32-36 Yaş	(43)	3.58±	1.14		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	3.62±	1.14		
8-Sabit bir iş sağlaması bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.52±	1.20	0.14	0.93
	27-31 Yaş	(103)	3.56±	1.05		
	32-36 Yaş	(43)	3.56±	1.08		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	3.43±	1.12		
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma açısından	22-26 Yaş	(33)	4.00±	0.83	0.79	0.49
	27-31 Yaş	(104)	4.00±	0.96		
	32-36 Yaş	(43)	3.77±	0.97		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	3.87±	0.70		

Tablo 4b:Yaşa Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	n	Ort. ± S.S	F	p
10-İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.30± 1.13	0.94	0.41
	27-31 Yaş	(104)	3.30± 1.04		
	32-36 Yaş	(43)	3.30± 1.19		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	3.62± 0.86		
11-Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.52± 1.20	0.52	0.66
	27-31 Yaş	(104)	3.56± 1.09		
	32-36 Yaş	(41)	3.56± 1.10		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	3.79± 0.93		
12-İş ile ilgili kararların uygulamaya konulması açısından	22-26 Yaş	(32)	3.00± 1.30	1.13	0.33
	27-31 Yaş	(104)	3.03± 1.17		
	32-36 Yaş	(42)	3.05± 1.03		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	3.41± 0.98		
13-Yaptığı iş karşılığında aldığı ücret bakımından	22-26 Yaş	(33)	1.58± 0.87	1.01	0.38
	27-31 Yaş	(104)	1.69± 1.02		
	32-36 Yaş	(43)	1.58± 0.85		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	1.92± 1.12		
14-İş içinde yükselme imkânı olması bakımından	22-26 Yaş	(33)	2.48± 1.12	1.03	0.37
	27-31 Yaş	(104)	2.42± 1.20		
	32-36 Yaş	(40)	2.45± 1.22		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	2.81± 1.10		
15-Kendi kararlarını uygulama serbestliğini vermesi bakımından	22-26 Yaş	(33)	2.67± 1.29	0.67	0.56
	27-31 Yaş	(104)	2.65± 1.28		
	32-36 Yaş	(43)	2.72± 1.12		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	2.97± 1.05		
16-Kendi yeteneklerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.15± 1.35	0.85	0.46
	27-31 Yaş	(104)	3.16± 1.22		
	32-36 Yaş	(43)	3.16± 1.09		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	3.50± 1.03		
17-Çalışma şartları bakımından	22-26 Yaş	(33)	1.76± 1.03	0.94	0.41
	27-31 Yaş	(104)	1.67± 0.91		
	32-36 Yaş	(43)	1.93± 1.03		
	37 ve Üzeri Yaş	(38)	1.89± 1.01		
18-Çalışma arkadaşlarının anlaşması bakımından	22-26 Yaş	(33)	3.76± 1.20	0.28	0.83
	27-31 Yaş	(104)	3.56± 1.16		
	32-36 Yaş	(43)	3.65± 1.04		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	3.59± 1.04		
19-Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	22-26 Yaş	(33)	2.85± 1.54	0.504	0.67
	27-31 Yaş	(104)	2.86± 1.28		
	32-36 Yaş	(43)	2.74± 1.09		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	2.57± 1.21		
20-Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	22-26 Yaş	(33)	3.58± 1.35	0.13	0.93
	27-31 Yaş	(104)	3.67± 1.14		
	32-36 Yaş	(43)	3.56± 1.18		
	37 ve Üzeri Yaş	(36)	3.67± 1.04		
Genel İş Doyum Puanı	22-26 Yaş	(33)	3.17±	1.05	0.37
	27-31 Yaş	(104)	3.19±		
	32-36 Yaş	(41)	3.19±		
	37 ve Üzeri Yaş	(37)	3.50±		

* p<0.05

Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yaşa göre farkına baktığımızda yalnızca “amirin karar vermedeki yeteneği bakımından” ifadesine verilen cevap ortalamalarında fark tespit edildi ($p<0.05$).

Yaş gruplarına göre genel iş doyumunun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı (Tablo 4).

Yapılan Tukey testi sonucunda farkın yalnızca 22-26 yaş grubu ile 27-31 yaş grubu arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edildi.

Araştırmaya katılan erkek hemşirelerin sayısının az olması ($n=13$) nedeniyle güvenilir sonuçlar elde edilemeyeceğinden dolayı hemşirelerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerine bakılmadı.

Hemşirelerin medeni durumuna göre iş doyum düzeyi Tablo 5’de gösterildi.

Tablo 5a: Medeni Durumlara Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (N=220)

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ort±	S.S	t	p
1-Her zaman meşgul etmesi bakımından	Evli	(136)	2.67±	1.08	0.067	0.947
	Bekar	(82)	2.66±	1.22		
2-Tek başına çalışma imkânının olması bakımından	Evli	(134)	2.63±	1.13	1.047	0.297
	Bekar	(80)	2.45±	1.31		
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Evli	(136)	3.05±	1.14	1.572	0.118
	Bekar	(81)	2.78±	1.29		
4-Saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	Evli	(135)	3.30±	1.13	1.211	0.227
	Bekar	(82)	3.10±	1.23		
5-Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından	Evli	(135)	3.18±	1.05	0.042	0.967
	Bekar	(82)	3.17±	1.29		
6-Amirin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	Evli	(137)	3.12±	1.13	-0.4	0.69
	Bekar	(82)	3.18±	1.27		
7-Vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması açısından	Evli	(136)	3.52±	1.12	1.245	0.215
	Bekar	(82)	3.32±	1.27		
8-Sabit bir iş sağlaması bakımından	Evli	(135)	3.55±	1.08	0.155	0.877
	Bekar	(82)	3.52±	1.10		
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma açısından	Evli	(137)	3.91±	0.91	-0.656	0.512
	Bekar	(82)	3.99±	0.90		

Tablo 5b: Medeni Durumlara Göre İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması (N=220)

Değişkenler	Medeni Durum	n	Ort± S.S	t	p
10-İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	Evli	(136)	3.42± 0.98	0.969	0.334
	Bekar	(82)	3.27± 1.19		
11-Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Evli	(136)	3.68± 0.99	1.262	0.209
	Bekar	(81)	3.48± 1.23		
12-İş ile ilgili kararların uygulamaya konulması açısından	Evli	(134)	3.22± 1.04	1.895	0.06*
	Bekar	(82)	2.90± 1.26		
13-Yaptığı iş karşılığında aldığı ücret bakımından	Evli	(137)	1.74± 1.05	1.021	0.308
	Bekar	(82)	1.60± 0.84		
14-İş içinde yükselme imkânı olması bakımından	Evli	(133)	2.56± 1.17	0.83	0.408
	Bekar	(82)	2.43± 1.19		
15-Kendi kararlarını uygulama serbestliğini vermesi bakımından	Evli	(137)	2.85± 1.17	1.964	0.051
	Bekar	(82)	2.52± 1.25		
16-Kendi yeteneklerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından	Evli	(137)	3.31± 1.10	1.303	0.194
	Bekar	(82)	3.10± 1.32		
17-Çalışma şartları bakımından	Evli	(137)	1.84± 0.96	1.34	0.182
	Bekar	(82)	1.66± 0.98		
18-Çalışma arkadaşlarının anlaşması bakımından	Evli	(137)	3.55± 1.12	-1.155	0.249
	Bekar	(81)	3.73± 1.11		
19-Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	Evli	(137)	2.82± 1.19	0.517	0.606
	Bekar	(81)	2.73± 1.41		
20-Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Evli	(136)	3.69± 1.09	0.68	0.497
	Bekar	(81)	3.58± 1.28		
Genel iş doyum puanı	Evli	(118)	3.05± 0.64	1.258	0.21
	Bekar	(78)	2.92± 0.77		

* p<0.05

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasındaki farka baktığımızda; yalnızca “kararların uygulanması” maddesinde evlilerin bekarlara oranla daha doyumlu oldukları belirlendi (Tablo 5).

Tablo 6a: Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyi Farkı (N=220)

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ort. ±	S.S	F	P
1-Her zaman meşgul etmesi bakımından	SML	(54)	2.78±	1.18	4.207	0.006**
	Önlisans Örgün	(37)	2.84±	1.14		
	Önlisans AÖF	(49)	2.98±	1.05		
	Lisans veya YL	(79)	2.33±	1.08		
2-Tek başına çalışma imkânının olması bakımından	SML	(53)	2.49±	1.12	1.951	0.122
	Önlisans Örgün	(36)	2.64±	1.27		
	Önlisans AÖF	(48)	2.90±	1.12		
	Lisans veya YL	(78)	2.38±	1.24		
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	SML	(54)	3.00±	1.20	1.128	0.338
	Önlisans Örgün	(37)	3.19±	1.13		
	Önlisans AÖF	(48)	3.00±	1.17		
	Lisans veya YL	(78)	2.77±	1.27		
4-Saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	SML	(54)	3.50±	1.06	3.181	0.024*
	Önlisans Örgün	(37)	3.08±	1.23		
	Önlisans AÖF	(49)	3.45±	0.96		
	Lisans veya YL	(78)	2.96±	1.28		
5-Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından	SML	(53)	3.26±	1.02	0.703	0.551
	Önlisans Örgün	(37)	3.27±	1.02		
	Önlisans AÖF	(49)	3.24±	1.07		
	Lisans veya YL	(79)	3.03±	1.31		
6-Amirin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	SML	(55)	3.24±	1.05	1.667	0.175
	Önlisans Örgün	(37)	3.41±	1.09		
	Önlisans AÖF	(49)	3.18±	1.05		
	Lisans veya YL	(79)	2.92±	1.35		
7-Vicdamına aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması açısından	SML	(55)	3.67±	1.09	2.709	0.046*
	Önlisans Örgün	(37)	3.46±	1.22		
	Önlisans AÖF	(48)	3.65±	0.98		
	Lisans veya YL	(79)	3.16±	1.29		
8-Sabit bir iş sağlaması bakımından	SML	(54)	3.65±	1.03	1.801	0.147
	Önlisans Örgün	(36)	3.69±	0.95		
	Önlisans AÖF	(49)	3.67±	0.88		
	Lisans veya YL	(79)	3.32±	1.27		
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma açısından	SML	(55)	3.95±	0.91	0.058	0.981
	Önlisans Örgün	(37)	3.95±	0.91		
	Önlisans AÖF	(49)	3.98±	0.52		
	Lisans veya YL	(79)	3.91±	1.08		
10-İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	SML	(55)	3.51±	0.96	1.197	0.311
	Önlisans Örgün	(37)	3.46±	1.07		
	Önlisans AÖF	(48)	3.42±	1.03		
	Lisans veya YL	(79)	3.19±	1.13		
11-Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	SML	(54)	3.59±	1,09	2,947	0,033*
	Önlisans Örgün	(37)	3,89±	0,74		
	Önlisans AÖF	(48)	3,81±	1,02		
	Lisans veya YL	(79)	3,35±	1,20		
12-İş ile ilgili kararların uygulamaya konulması açısından	SML	(55)	3.40±	1,06	6,559	0,000***
	Önlisans Örgün	(36)	3,36±	0,87		
	Önlisans AÖF	(49)	3,27±	1,06		
	Lisans veya YL	(77)	2,66±	1,22		

Tablo 6b: Eğitim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyi Farkı (N=220)

Değişkenler	Eğitim Durumu	n	Ort. ±	S.S	F	P
13-Yaptığı iş karşılığında aldığı ücret bakımından	SML	(55)	1,85±	1,18	2,182	0,091
	Önlisans Örgün	(37)	1.65±	0.98		
	Önlisans AÖF	(49)	1.88±	1.03		
	Lisans veya YL	(79)	1.49±	0.78		
14-İş içinde yükselme imkânı olması bakımından	SML	(53)	2.77±	1.25	4.483	0.004**
	Önlisans Örgün	(35)	2.71±	1.13		
	Önlisans AÖF	(49)	2.69±	1.10		
	Lisans veya YL	(79)	2.14±	1.11		
15-Kendi kararlarını uygulama serbestliğini vermesi bakımından	SML	(55)	2.95±	1.25	4.134	0.007**
	Önlisans Örgün	(37)	2.81±	1.08		
	Önlisans AÖF	(49)	3.02±	1.07		
	Lisans veya YL	(79)	2.37±	1.24		
16-Kendi yeteneklerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından	SML	(55)	3.33±	1.09	5.215	0.001**
	Önlisans Örgün	(37)	3.57±	0.99		
	Önlisans AÖF	(49)	3.51±	1.04		
	Lisans veya YL	(79)	2.84±	1.32		
17-Çalışma şartları bakımından	SML	(55)	1.69±	0.92	2.45	0.064
	Önlisans Örgün	(37)	1.84±	1.04		
	Önlisans AÖF	(49)	2.06±	1.01		
	Lisans veya YL	(79)	1.61±	0.91		
18-Çalışma arkadaşlarının anlaşması bakımından	SML	(55)	3.56±	1.21	1.046	0.372
	Önlisans Örgün	(36)	3.89±	1.04		
	Önlisans AÖF	(49)	3.67±	0.97		
	Lisans veya YL	(79)	3.51±	1.18		
19-Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	SML	(55)	2.98±	1.22	1.284	0.28
	Önlisans Örgün	(36)	2.97±	1.18		
	Önlisans AÖF	(49)	2.78±	1.18		
	Lisans veya YL	(79)	2.59±	1.39		
20-Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	SML	(55)	3.93±	1.00	1.936	0.125
	Önlisans Örgün	(36)	3.69±	1.12		
	Önlisans AÖF	(48)	3.63±	1.08		
	Lisans veya YL	(79)	3.44±	1.30		
Genel İş Doyum Puanı	SML	(44)	3.08±	0.68	3.416	0.018*
	Önlisans Örgün	(33)	3.13±	0.62		
	Önlisans AÖF	(44)	3.15±	0.64		
	Lisans veya YL	(75)	2.80±	0.73		

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyum düzeyi genel puan ortalamasının eğitim durumuna göre fark gösterdiği tespit edildi (p<0.05). Ayrıca “meşguliyet”, “saygınlık”, “vicdana uygunluk”, “yeteneklerini kullanma”, “kararları uygulama”, “yükselme”, “kararlarını uygulama” ve “yeteneklerini kullanabilme” ifadelerinin puan ortalamalarının önlisans mezunu olan hemşirelerde diğerlerine oranla daha yüksek düzeyde, lisans ya da yüksek lisans mezunu olan hemşirelerde ise daha düşük düzeyde olduğu görüldü (Tablo 6).

Hemşirelerin çalıştıkları kurum ile iş doyumları karşılaştırılması Tablo 7’de gösterildi.

Tablo 7: Hemşirelerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş Doyum Düzeyleri Farkı (N=220)

Değişkenler	Kurum	n	Ort±	S.S	t	p
1-Her zaman meşgul etmesi bakımından	Hizmet H.	(51)	2,98±	1,09	2,243	0,026*
	EAH	(168)	2,58±	1,13		
2-Tek başına çalışma imkânının olması bakımından	Hizmet H.	(48)	2,81±	1,10	1,615	0,108
	EAH	(167)	2,50±	1,22		
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Hizmet H.	(49)	3,14±	1,19	1,278	0,203
	EAH	(168)	2,89±	1,21		
4-Saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	Hizmet H.	(49)	3,67±	1,03	3,104	0,002**
	EAH	(169)	3,09±	1,18		
5-Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından	Hizmet H.	(51)	3,47±	0,95	2,133	0,034*
	EAH	(167)	3,08±	1,18		
6-Amirin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	Hizmet H.	(51)	3,41±	1,00	1,882	0,061
	EAH	(169)	3,06±	1,22		
7-Vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması açısından	Hizmet H.	(51)	3,55±	1,10	0,702	0,483
	EAH	(168)	3,42±	1,20		
8-Sabit bir iş sağlaması bakımından	Hizmet H.	(51)	3,71±	0,97	1,238	0,217
	EAH	(167)	3,49±	1,12		
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma açısından	Hizmet H.	(51)	3,86±	0,96	-0,705	0,481
	EAH	(169)	3,96±	0,89		
10-İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	Hizmet H.	(51)	3,63±	1,08	2,032	0,043*
	EAH	(168)	3,29±	1,04		
11-Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	Hizmet H.	(50)	3,80±	0,93	1,452	0,148
	EAH	(168)	3,55±	1,12		
12-İş ile ilgili kararların uygulamaya konulması açısından	Hizmet H.	(49)	3,37±	1,09	1,877	0,062
	EAH	(168)	3,02±	1,14		
13-Yaptığı iş karşılığında aldığı ücret bakımından	Hizmet H.	(51)	1,96±	1,04	2,203	0,029*
	EAH	(169)	1,62±	0,96		
14-İş içinde yükselme imkânı olması bakımından	Hizmet H.	(50)	2,86±	1,07	2,406	0,017*
	EAH	(166)	2,41±	1,19		
15-Kendi kararlarını uygulama serbestliğini vermesi bakımından	Hizmet H.	(51)	2,86±	1,08	0,954	0,343
	EAH	(169)	2,69±	1,24		
16-Kendi yeteneklerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından	Hizmet H.	(51)	3,35±	1,05	0,830	0,407
	EAH	(169)	3,20±	1,23		
17-Çalışma şartları bakımından	Hizmet H.	(51)	1,82±	0,84	0,465	0,642
	EAH	(169)	1,75±	1,00		
18-Çalışma arkadaşlarının anlaşması bakımından	Hizmet H.	(51)	3,80±	0,89	1,541	0,126
	EAH	(168)	3,57±	1,18		
19-Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	Hizmet H.	(51)	3,10±	1,15	1,955	0,052
	EAH	(168)	2,70±	1,30		
20-Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	Hizmet H.	(51)	3,78±	0,97	0,968	0,334
	EAH	(167)	3,60±	1,21		
Genel İş Doyum Puanı	Hizmet H.	(43)	3,16±	0,62	1,749	0,082
	EAH	(153)	2,95±	0,71		

* p<0,05 ** p<0,01

Hemşirelerin iş doyum düzeyi genel puan ortalamasının çalıştıkları kuruma göre fark göstermediği belirlendi ($p>0.05$). Ancak “meşguliyet”, “saygınlık”, “amirin karar vermedeki yeteneği”, “iş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme”, “ücret” ve “yükselme olanakları” ifadelerinde hizmet hastanelerinde çalışan hemşirelerin memnuniyet puan ortalamalarının anlamlı düzeyde eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarından yüksek olduğu saptandı ($p<0,05$, $p<0,01$, $p<0,05$, $p<0,05$, $p<0,05$, $p<0,05$), (Tablo 7).

Hemşirelerin çalışma yıllarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 8’de gösterildi.

Tablo 8a: Çalışma Yılına Göre İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (N=220)

Değişkenler	Çalışma Yılı	n	Ort. ± S.S	F	p
1-Her zaman meşgul etmesi bakımından	1-5 Yıl	(63)	2,48± 1,19	4,198	0,007**
	6-11 Yıl	(69)	2,59± 1,10		
	12-17 Yıl	(47)	2,57± 1,10		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	3,23± 1,00		
2-Tek başına çalışma imkânının olması bakımından	1-5 Yıl	(62)	2,27± 1,26	3,517	0,016**
	6-11 Yıl	(70)	2,76± 1,26		
	12-17 Yıl	(44)	2,36± 0,94		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	2,92± 1,13		
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	1-5 Yıl	(62)	2,84± 1,33	1,157	0,327
	6-11 Yıl	(69)	3,04± 1,16		
	12-17 Yıl	(46)	2,76± 1,18		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	3,18± 1,11		
4-Saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	1-5 Yıl	(63)	3,27± 1,22	0,260	0,854
	6-11 Yıl	(70)	3,24± 1,20		
	12-17 Yıl	(45)	3,09± 1,24		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	3,28± 0,99		
5-Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından	1-5 Yıl	(63)	3,19± 1,23	0,023	0,995
	6-11 Yıl	(70)	3,16± 1,19		
	12-17 Yıl	(45)	3,20± 1,06		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	3,15± 1,05		
6-Amirin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	1-5 Yıl	(63)	3,25± 1,26	0,811	0,489
	6-11 Yıl	(70)	3,01± 1,22		
	12-17 Yıl	(47)	3,04± 1,12		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	3,30± 1,04		
7-Vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması açısından	1-5 Yıl	(63)	3,17± 1,25	1,709	0,166
	6-11 Yıl	(70)	3,51± 1,15		
	12-17 Yıl	(47)	3,64± 1,05		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	3,54± 1,21		
8-Sabit bir iş sağlaması bakımından	1-5 Yıl	(63)	3,44± 1,13	0,508	0,677
	6-11 Yıl	(69)	3,57± 1,16		
	12-17 Yıl	(47)	3,64± 0,92		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	3,54± 1,10		

Tablo 8b: Çalışma Yılına Göre İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (N=220)

Değişkenler	Çalışma Yılı	n	Ort. ±	S.S	F	p
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma açısından	1-5 Yıl	(63)	3,98±	0,96	0,300	0,825
	6-11 Yıl	(70)	4,01±	1,00		
	12-17 Yıl	(47)	3,83±	0,82		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	3,88±	0,72		
10-İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	1-5 Yıl	(63)	3,16±	1,15	2,028	0,111
	6-11 Yıl	(70)	3,31±	1,08		
	12-17 Yıl	(47)	3,64±	0,94		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	3,46±	0,94		
11-Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	1-5 Yıl	(63)	3,59±	1,13	0,290	0,833
	6-11 Yıl	(70)	3,53±	1,15		
	12-17 Yıl	(46)	3,65±	0,97		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	3,72±	1,02		
12-İş ile ilgili kararların uygulamaya konulması açısından	1-5 Yıl	(63)	2,95±	1,18	1,159	0,327
	6-11 Yıl	(69)	3,04±	1,22		
	12-17 Yıl	(46)	3,17±	1,02		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	3,36±	1,01		
13-Yaptığı iş karşılığında aldığı ücret bakımından	1-5 Yıl	(63)	1,62±	0,87	1,489	0,219
	6-11 Yıl	(70)	1,76±	1,10		
	12-17 Yıl	(47)	1,51±	0,88		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	1,93±	1,07		
14-İş içinde yükselme imkânı olması bakımından	1-5 Yıl	(63)	2,51±	1,18	1,333	0,265
	6-11 Yıl	(70)	2,47±	1,26		
	12-17 Yıl	(44)	2,32±	1,12		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	2,82±	1,05		
15-Kendi kararlarını uygulama serbestliğini vermesi bakımından	1-5 Yıl	(63)	2,60±	1,25	2,275	0,081
	6-11 Yıl	(70)	2,53±	1,26		
	12-17 Yıl	(47)	3,02±	1,13		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	2,95±	1,06		
16-Kendi yeteneklerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından	1-5 Yıl	(63)	3,24±	1,32	1,144	0,332
	6-11 Yıl	(70)	3,10±	1,24		
	12-17 Yıl	(47)	3,17±	1,03		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	3,53±	1,04		
17-Çalışma şartları bakımından	1-5 Yıl	(63)	1,59±	0,89	2,174	0,092
	6-11 Yıl	(70)	1,69±	0,89		
	12-17 Yıl	(47)	1,94±	1,03		
	18 Yıl ve Üzeri	(40)	2,00±	1,09		
18-Çalışma arkadaşlarının anlaşması bakımından	1-5 Yıl	(63)	3,76±	1,10	1,554	0,202
	6-11 Yıl	(70)	3,47±	1,26		
	12-17 Yıl	(47)	3,81±	0,88		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	3,44±	1,12		
19-Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	1-5 Yıl	(63)	2,84±	1,36	0,318	0,812
	6-11 Yıl	(70)	2,84±	1,30		
	12-17 Yıl	(47)	2,81±	1,19		
	18 Yıl ve Üzeri	(39)	2,62±	1,21		
20-Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	1-5 Yıl	(63)	3,84±	1,14	0,933	0,426
	6-11 Yıl	(70)	3,56±	1,25		
	12-17 Yıl	(47)	3,64±	1,09		
	18 Yıl ve Üzeri	(38)	3,50±	1,11		

Tablo 8c: Çalışma Yılına Göre İş Doyum Düzeyinin Karşılaştırılması (N=220)

Değişkenler	Çalışma Yılı	n	Ort. ± S.S	F	p
Genel İş Doyumu	1-5 Yıl	(61)	2,95± 0,67		
	6-11 Yıl	(66)	3,00± 0,77		
	12-17 Yıl	(36)	2,97± 0,64		
	18 Yıl ve Üzeri	(33)	3,11± 0,63	0,412	0,745

* p<0,05 ** p<0,01

Hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin çalışma yılına göre farklarına baktığımızda; çalışma yılına göre genel iş doyum düzeyi puan ortalamasında anlamlı fark saptanmadı (p>0,05). Ancak “meşguliyet” ve “tek başına çalışma imkânı” ifadelerinin memnuniyet puan ortalamalarının çalışma yılına göre farklı olduğu belirlendi (p<0.01, p<0,05). Çalışma yılı 18 ve üzeri olan hemşirelerin “meşguliyet” ve “tek başına çalışma imkanı” konularında çalışma yılı az olanlara göre daha doyumlu oldukları saptandı (Tablo 8).

Tablo 9a: İç Hastalıkları Kliniğinde Çalışma Yılı ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki (N=220)

Değişkenler	n	r	p
1-Her zaman meşgul etmesi bakımından	(219)	0.166	0.014*
2-Tek başına çalışma imkânının olması bakımından	(215)	0.149	0.029*
3-Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	(217)	0.079	0.249
4-Saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından	(218)	-0.022	0.744
5-Amirin karar vermedeki yeteneği bakımından	(218)	-0.024	0.723
6-Amirin emrindeki kişileri idare tarzı açısından	(220)	-0.029	0.670
7-Vicdanına aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansının olması açısından	(219)	0.100	0.140
8-Sabit bir iş sağlaması bakımından	(218)	0.042	0.539
9-Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olma açısından	(220)	-0.009	0.890
10-İş arkadaşlarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından	(219)	0.110	0.106
11-Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	(218)	0.136	0.044*

Tablo 9b: İç Hastalıkları Kliniğinde Çalışma Yılı ile İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişki (N=220)

Değişkenler	n	r	p
12-İş ile ilgili kararların uygulamaya konulması açısından	(217)	0.051	0.453
13-Yaptığı iş karşılığında aldığı ücret bakımından	(220)	0.015	0.826
14-İş içinde yükselme imkânı olması bakımından	(216)	0.028	0.681
15-Kendi kararlarını uygulama serbestliğini vermesi bakımından	(220)	0.030	0.663
16-Kendi yeteneklerini kullanabilme şansını sağlaması bakımından	(220)	0.092	0.175
17-Çalışma şartları bakımından	(220)	-0.125	0.064
18-Çalışma arkadaşlarının anlaşması bakımından	(219)	-0.044	0.515
19-Yaptığı iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	(219)	-0.154	0.023*
20-Yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi	(218)	0.000	0.998
Genel Puan Ortalaması		0.077	0.283

* p<0,05 ** p<0,01

Son olarak hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerden dahiliye kliniğinde çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda genel iş doyum puan ortalaması ile dahiliye kliniğinde çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı ($p > 0.05$). Dahiliye kliniklerinde çalışma yılı ile “meşguliyet”, “tek başına çalışma imkânı” ve “yeteneklerini kullanma” ifadelerinin memnuniyet puan ortalamaları arasında pozitif yönde, “takdir edilme” ifadesinin memnuniyet puan ortalaması arasında ise negatif yönde anlamlı ilişki saptandı ($p < 0.05$). Çalışma yılı arttıkça “meşguliyet”, “tek başına çalışma imkanı” ve “yeteneklerini kullanma” konularında hemşirelerin memnuniyeti artarken, “takdir edilme” konularında ise memnuniyetlerinin azaldığı belirlendi (Tablo 9).

6.3. Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerine Yönelik Bulguları

Hemşirelerin iş zenginleştirme kavramına ilişkin görüşleri Tablo 10’da gösterildi.

Tablo 10: Hemşirelerin İş Zenginleştirme Kavramına İlişkin Görüşleri (N=220)*

İş zenginleştirme kavramı	n	%
Çalışanların iş doyumunu artırma yöntemidir.	132	60.0
Rutinden kurtulmak için yeni olanaklar yaratmaktır.	116	52.7
Performans artırma yöntemidir.	135	61.4
Yüksek standartta hizmet vermektir.	80	36.4
Kariyer geliştirme faaliyetidir.	83	37.7
Sürekli iş katılımında bulunarak, yaratıcı olunmasını sağlamaktır.	85	38.6
Bu konuda hiçbir fikrim yok	15	6.80

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.*

Hemşirelerin iş zenginleştirme kavramına ilişkin görüşleri sorgulandığında; iş zenginleştirmeyi %61.4’ü (n=135) “performans artırma yöntemi”, %60’ı (n=132) “iş doyumunu artırma yöntemi”, %52.7’si (n=116) “rutinden kurtulmak için yeni olanaklar yaratmak”, %38.6’sı (n=85) “iş katılımını sağlamak”, % 37.7’si (n=83) “kariyer geliştirme faaliyeti”, % 36.4’ü de (n=80) “yüksek standartta hizmet vermektir” ifadelerini işaretlediği belirlendi. Bu konuda her hangi bir fikri olmayanların oranı ise %6.80 (n=15)’dir (Tablo 10).

Hemşirelerin iş zenginleştirme eğitimine katılımına dair bulguları Tablo 11’de gösterildi.

Tablo 11: Hemşirelerin İş Zenginleştirme İle İlgili Eğitim Alma Durumları (N=220)*

İş Zenginleştirme Eğitimi	n	%
Eğitim almayanlar	170	77.3
Eğitim alanlar	50	22.7
Okul	16	7.3
Hizmet İçi Eğitim	49	22.3
Yayın (dergi..vs)	11	5.0
Sempozyum/Kongre	14	6.4

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir. Eğitim alanlar N=50’dir.*

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 77.3’ünün (N=170) iş zenginleştirme ile ilgili herhangi bir eğitim almadıkları görüldü. Araştırmaya katılan ve iş zenginleştirme ile ilgili eğitim aldığını ifade eden 50 kişiye eğitimi nereden aldıkları sorulduğunda %22.3’ünün (N=49) hizmet içi eğitimlerden, %16’sının (N=16) okul eğitiminde, %11’inin (N=11) dergi, makale gibi yayınlardan ve %14’ünün sempozyum, kongrelerden (N=14) eğitim aldıkları saptandı.

Hemşirelerin mezuniyet sonrası eğitim faaliyetlerine katılımlarına ve eğitimi faydalı bulma durumları Tablo 12’de gösterildi.

Tablo 12: Hemşirelerin Mezuniyet Sonrası Eğitim Faaliyetlerine Katılma ve Faydalı Bulma Durumları (N=220)*

Eğitim Faaliyetleri	n	%
Kongre ve sempozyum	76	34.5
Sertifika Programları	100	45.5
Hizmet içi eğitimler	202	91.8
Diğer	12	5.5
Eğitimleri faydalı bulma		
Evet	116	56.0
Hayır	16	7.7
Bazen	75	36.2

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.*

Hemşirelerin %91.8’i (n=202) hastanedeki hizmet içi eğitimlere, %45.5’i (n=100) sertifika programlarına, %34.5’i (n=76) ise kongre ve sempozyumlara katıldıklarını ifade etti. Mezuniyet sonrası katıldıkları eğitimleri faydalı bulan hemşirelerin oranı %56’dır (n=116). Eğitimleri faydalı bulmayan hemşirelerin oranı ise %7.7’dir (n=16) (Tablo 12).

Hemşirelerin kurumlarındaki komite ve kurul çalışmalarına katılma durumları Tablo 13’de gösterildi.

Tablo 13: Hemşirelerin Kurumlarındaki Komite ve Kurul Çalışmalarına Katılma Durumları (N=220)

Komite ve Kurul Çalışmalarına Katılım	n	%
Katılmayanlar	175	79.5
Katılanlar	45	20.0
Eğitim Komitesi	22	50.0
Hasta Hakları Kurulu	2	4.0
Enfeksiyon Kontrol Komitesi	5	11.0
Kalite Komisyonu	6	13.0
Hastane Afet Kurulu	1	2.0
Sosyal Komite	3	7.0
Diğer	6	13.0

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir. Komite ve kurul çalışmalarına katılanlar N=45’dir.*

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumlarındaki komite ve kurul çalışmalarına katılma durumları incelendiğinde, %79.5’inin (n=175) herhangi bir komite veya kurula katılmadığı saptandı. Kurumlarında komite çalışmalarına katıldığını ifade eden 45 hemşirenin hangi komitelere katıldığına bakıldığında, %50’sinin (n=22) “eğitim komitesinde”, %13’ünün (n=6) “kalite komisyonunda” %11’inin (n=5) “enfeksiyon kontrol komitesinde”, %7’sinin (n=3) “sosyal komitede”, %4 (n=2) “hasta hakları komisyonunda”, %2’sinin (n=1) “hastane afet kurulunda” ve %13’ünün de (n=6) diğer komitelerde (kan transfüzyonu, hasta güvenliği komitesi) görev aldıkları görüldü (Tablo 13).

Komite kurullara katılanların gönüllü olma durumları Tablo 14’de gösterildi.

Tablo 14: Komite Ve Kurullara Katılanların Gönüllülük Durumları (N=45)*

Gönüllülük Durumu	n	%
Evet	13	29
Hayır	19	42
Bazen	13	29

NOT: Komite ve kurul çalışmalarına katılanlar N=45’dir.

Hemşirelerin hastanelerinde ki komite ve kurullara katılırken gönüllülük durumlarına bakıldığında; %42’sinin (n=19) gönüllü olmadığı, %29’unun (n=13) gönüllü katıldığı ve %9’unun (n=13) bazen gönüllü katıldığı görüldü (Tablo 14).

Hemşirelerin bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanmaya yönelik bulguları Tablo 15’de gösterildi.

Tablo 15: Hemşirelerin Bilgi ve Yeteneklerini Kullanma Durumları (N=220)

Bilgi ve Yeteneklerini Kullanma	n	%
Her zaman	180	82.9
Bazen	37	17.1

Hemşirelerin % 82.9’u (n=180) işlerini yaparken kendilerine özgü bilgi ve yeteneklerini her zaman kullandıklarını, % 17.1’i ise (n=37) bazen yeteneklerini kullandıklarını ifade etti (Tablo 15).

Hemşirelerin yeni becerileri öğrenme gereksinimine ait görüşleri Tablo 16’da gösterildi.

Tablo 16: Hemşirelerin Yeni Becerileri Öğrenme Gereksinimine Ait Görüşleri (N=220)

Yeni Becerileri Öğrenme	n	%
Her zaman	140	64.8
Bazen	74	34.3
Hiçbir zaman	2	0.9

Araştırmaya katılan hemşirelere “işlerinizi yaparken yeni becerileri öğrenme gereksinimi” hissediyor musunuz diye sorulduğunda hemşirelerin % 64.8’inin (n=140) her zaman, % 34.3’ünün de (n=74) bazen gereksinim duyduğu görüldü (Tablo 16).

Hemşirelerin yaratıcılık yeteneklerini kullanabilmeye dair görüşleri Tablo 17’de gösterildi.

Tablo 17: Hemşirelerin Yaratıcılık Yeteneklerini Kullanabilmeye Dair Görüşleri (N=220)

Yaratıcılık Yeteneğini Kullanabilme	n	%
Her zaman	126	58.9
Bazen	82	37.3
Hiçbir zaman	6	2.8

“İşinizi yaparken yaratıcılığınızı kullanabiliyor musunuz?” sorusuna araştırmaya katılan hemşirelerin % 58.9’u (n=126) her zaman diye cevap verirken, % 37.3’ü (n=82) bazen diye yanıt verdi (Tablo 17).

Hemşirelerin hemşirelik sürecine dair görüşleri Tablo 18’de gösterildi.

Tablo 18: Hemşirelerin Hemşirelik Süreci Uygulayabilmelerine Dair Görüşleri (N=220)

İş Süreci Uygulayabilme	n	%
Her zaman	125	57.9
Bazen	80	37.0
Hiçbir zaman	11	5.1

Araştırmaya katılan hemşirelere “İşiniz ile ilgili planlar yapıp, uygulayabilir ve değerlendirebilir misiniz?” sorusu yöneltildiğinde %57.9’u (n=125) her zaman %37’si de (n=80) bazen şeklinde cevap verdi (Tablo 18).

Hemşirelerin otonomi kullanma ve sorumluluk alma düzeylerine ait görüşleri Tablo 19’da gösterildi.

Tablo 19: Hemşirelerin Otonomi Kullanma ve Sorumluluk Alma Düzeylerine Ait Görüşleri (N=220)

Otonomi kullanabilme	n	%
Her zaman	111	51.4
Bazen	98	45.4
Hiçbir zaman	7	3.2
Sorumluluk alma		
Her zaman	198	93.4
Bazen	12	5.7
Hiçbir zaman	2	0.9

Araştırmaya katılan hemşireler % 51.4 (n=111) ile her zaman, % 45.4 (n=98) ile de bazen işlerini yaparken otonomi kullandıklarını, işlerini gerçekleştirirken sorumluluk alıp, almadıkları sorulduğunda ise % 93.4’ünün (n=198) her zaman sorumluluk aldığını ifade etti (Tablo 19).

Hemşirelerin geri bildirim almaya dair görüşleri Tablo 20’de gösterildi.

Tablo 20: Hemşirelerin Geri Bildirim Almaya Dair Görüşleri (N=220)

Geribildirim Alma	n	%
Evet	54	25.8
Hayır	35	16.7
Bazen	120	57.4

“Yaptığınız işin sonuçları hakkında geribildirim alıyor musunuz?” sorusuna araştırmaya katılan hemşirelerin %25.8’i (n=54) evet geri bildirim alıyorum, %57.4’ü (n=120) bazen geri bildirim alıyorum diye yanıt verirken, %16.7’si (n=35) hiç geri bildirim almadıklarını ifade etti (Tablo 20).

Hemşirelerin işle ilgili kararları almaya dair görüşleri Tablo 21’de gösterildi.

Tablo 21: Hemşirelerin İşle İlgili Kararları Alma Durumları (N=220)

İşle İlgili Kararları Alma	n	%
Her kararı kendim veririm	6	2.8
Yöneticimin kararlarına uyarım	109	50.9
Yöneticim ile birlikte karar veririm	35	16.4
Tüm kararları ekiple birlikte veririm	64	29.9

Hemşirelere işle ilgili kararları alma durumları sorulduğunda, %50.9’u (n=109) “yöneticinin kararlarına uyduğumu” ifade ederken sadece %2.8’i (n=6) “her kararı kendisinin verdiği” ifade etti (Tablo 21).

Hemşirelerin yaptıkları işin yararlılığına ve anlamlılığına dair görüşleri Tablo 22’de gösterildi.

Tablo 22: Hemşirelerin Yaptıkları İşin Yararlılığına ve Anlamlılığına Dair Görüşleri (N=220)*

İşin Yararlılığı	n	%
Bazen	33	15.3
Her zaman	183	84.7
İşin Anlamlılığı		
İşimi sevmem	122	55.5
İşimi önemsemem	121	55.0
İşimden gurur duymam	55	25.0
İşimde başarılı olmam	90	40.9
Ücret ve maddi olanaklar	17	7.7
İş güvencesi	78	35.5
Kişisel ilerleme ve gelişme olanakları	41	18.6
Değerli bir iş yapma duygusu	110	50.0
İş yaparken diğer insanlara yardım etme	155	70.5

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.*

“Yaptığımız iş insanların yararına olan görevleri kapsar mı?” sorusuna araştırmaya katılan hemşirelerin %84.7’si (n=183) her zaman diye cevap verirken, %15.3’ü (n=33) bazen diye yanıt verdi. Hemşirelere işlerini neyin anlamlı kıldığı sorulduğunda, %70.5’i (n=155) “İş yaparken diğer insanlara yardım etme”, %55.5’i (n=122) “işimi sevmem”, %50’si (n=110) “değerli bir iş yapma duygusu”, %55’i (n=121) “işimi önemsemem”, %40.9’u (n=90) “işte başarılı olma”, %35.5’i (n=78) “iş güvencesi”, %25’i (n=55) “işimden gurur duyma” şeklinde yanıtladı (Tablo 22).

Hemşirelerin çalıştıkları kurumların iş zenginleştirme uygulamalarına ilişkin görüşleri Tablo 23, Tablo 24 ve Tablo 25’de gösterildi.

Tablo 23: Hemşirelerin Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri (N=220)*

Kurumun Kariyer Yönetim Faaliyetleri	n	%
Eğitim ve geliştirme fırsatları	116	52.7
Otonomi sağlama ve sorumluluk verme	38	17.3
Kariyer oluşturma ve çalışanlara fırsat yaratma	21	9.50
Özel gruplar için geliştirme eğitimleri verme	23	10.5
Diğer	37	16.8

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.*

Araştırmaya katılan hemşirelere kurumlarındaki kariyer yönetimi faaliyetlerine ilişkin görüşleri sorulduğunda; %52.7’si (n=116) kurumlarında “eğitim ve geliştirme fırsatlarının”, %10.5’i (n=23) “özel gruplar için geliştirme eğitimlerinin” bulunduğunu, %17.3’ü (n=38) kurumlarında çalışanlara “otonomi ve sorumluluk verildiğini” ve %9.5’i (n=21) de kurumlarında “kariyer ve çalışanlara fırsat yaratıldığını” ifade etti (Tablo 23).

Tablo 24: Çalışanların Yönetimde Söz Sahibi Olma Durumları (N=220)

Çalışanlar Yönetimde Söz Sahibi	n	%
Evet	7	3.4
Hayır	133	65.2
Bazen	64	31.4

Araştırmaya katılan hemşirelere çalıştıkları kurumlarda çalışanların yönetimde söz sahibi olma durumları sorulduğunda, % 65.2’si (n=133) çalışanların yönetime katılmadığını, %31.4’ü de (n=64) çalışanların bazen yönetime katıldığı görüldü (Tablo 24).

Tablo 25: İşin Niteliğini Artırmak İçin Kurumun Yapması Gereken Faaliyetlere İlişkin Görüşler (N=220)*

İşin Niteliğini Artırma Yolları	n	%
Takdir edilme	182	82.7
Yükselme olanakları ve terfi	128	58.2
Kararlara katma	112	50.9
Çalışma koşullarının düzeltilmesi	154	70.0
İş güvencesi	88	40.0
Herkese eşit davranılması	148	67.3
Mesleki gelişim fırsatlarının yaratılması	119	54.1
Ücretin artırılması	168	76.4
Yeteneklere uygun iş	105	47.7

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.*

Araştırmaya katılan hemşirelere kurumlarında işin niteliğini artırmak için hangi araçların kullanılması gerektiği sorulduğunda, hemşirelerin %82.7'si (n=182) "takdir edilme", %76.4'ü (n=168) "ücretin artırılması", % 70'i (n=154) "çalışma koşullarının düzeltilmesi", %67.3'ü (n=148) "herkese eşit davranılması", 58.2'si (n=128) "yükselme olanakları ve terfi", % 54.1'i (n=119) "mesleki gelişim fırsatlarının yaratılması", % 50.9'u (n=112) "kararlara katma", % 47.7'si (n=105) "yeteneklere uygun iş", %40'ı (n=88) da kurumun "iş güvencesi" sağlaması gerektiğini düşündüğü belirlendi (Tablo 25).

Hemşirelerin yatıkları işlerin tatmin edici olması için değiştirilmesi gereken faktörlere dair görüşleri Tablo 26’da gösterildi.

Tablo 26: Hemşirelerin İşin Tatmin Edici Olması İçin Değiştirilmesi Gereken Faktörlere Dair Görüşleri (N=220)*

İşin tatmin edici olması için değiştirilmesi gerekenler	n	%
Ücretin iyileştirilmesi	188	85.5
Yöneticilerin çalışanlarla iyi ilişkilerin olması	150	68.2
Katılımcı yönetim anlayışının yaygınlaşması	147	66.8
Bağımsız düşünme ve uygulama şanslarının verilmesi	118	53.6
Yeni öğrenme fırsatlarının tanınması	138	62.7
Kariyer ve terfi olanaklarının sağlanması	162	73.6

*NOT: * Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.*

Hemşirelere işlerinin daha tatmin edici olması için nelerin değiştirilmesi gerektiği sorulduğunda, %85.5’i (n=188) “ücretin iyileştirilmesi gerektiği”, %73.6’sı (n=162) “kariyer ve terfi olanaklarının sağlanması” gerektiği, %68.2’si (n=150) “çalışanlarla iyi ilişkilerin sağlanması”, %66.8’i (N=147) “katılımcı yönetim anlayışının yaygınlaşmasını”, % 62.7’si (n=138) “yeni öğrenme olanaklarının sağlanması”, %53.6’sı (n=118) ise “bağımsız düşünme fırsatlarının verilmesi” gerektiğini ifade ettikleri belirlendi (Tablo 26).

7. TARTIŞMA VE SONUÇ

7.1. Sosyo-demografik özellikler

Bu araştırma, İstanbul Sağlık Müdürlüğüne bağlı Hastanelerde iç hastalıkları kliniğinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve iş zenginleştirme faaliyetlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişkilendirici olarak yapıldı. Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerin 33'ünde genel iç hastalıkları kliniği bulunmakta ve bu kliniklerde 532 hemşire çalışmaktadır (Tablo 1). Araştırmanın örneklemini iç hastalıkları kliniklerinde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 220 hemşire oluşturdu.

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinden yaşları incelendiğinde; % 67.4'ünün (n=147) 27- 36 yaş aralığında olduğu görüldü. Yaşları ilerledikçe hemşireler kritik bakım ünitelerinden ayrılarak görece iş yoğunluğu daha az olan genel klinikleri tercih etmektedir (Tablo 2).

Hemşirelerin cinsiyet durumları incelendiğinde %94'ünün kadın olduğu görüldü. Bu durumun mezun olan erkek hemşirelerin sayısının zamanla artmasıyla daha dengeli olacağı düşünüldü. Miral (2005) ve Mardin'in (2007) makalelerinde belirtildiği gibi dünyada ve ülkemizde erkek hemşireler psikiyatri, acil servis veya yoğun bakımlarda çalışmakta, bu da iç hastalıkları kliniklerindeki erkek hemşire sayısının az olmasını açıklamaktadır (Tablo 2).

Hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde, %30.5'i lisans mezunuyken, %25'i sağlık meslek lisesi mezunudur. Hemşirelik kanunu, sağlık meslek liselerinin kapatılması, hemşirelikte lisans tamamlama uygulaması ve son yıllarda sayıları gittikçe artan Hemşirelik Yüksekokulları gibi faktörler sahada çalışan lisans veya lisansüstü eğitim almış hemşirelerin sayısını artırmaktadır (Tablo 2).

7.2. İş doyumu bulguları;

İş doyumu, kişinin işine karşı olan tutumudur. İş doyumu işin özellikleri ile iş görenlerin istekleri uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Yüksek düzeyde iş doyumu olan bir insan, çalışmaya ve işine karşı olumlu tutumlar geliştirirken, buna zıt biçimde işinden doyum almayan bir kişi de, çalışmaya ve işine karşı olumsuz tutumlar geliştirecektir (Akıncı 2002, Eren 2004, Koçel 2005).

Araştırmaya katılan hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri incelendiğinde 3.01 ile orta düzey bir memnuniyet yaşadıkları saptandı (Tablo 3). Hemşirelik ve iş doyumu üzerinde en çok çalışılan konulardan biri olmuş olup literatürde de oldukça fazla sayıda kaynağa ulaşılabilmektedir. Gökçen (2007) yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyumu düzeyini 3.25 olarak saptamış ve orta düzeyde bir memnuniyetten söz etmiştir (28). Durmuş ve Günay'ın (2007) 622 hemşire üzerinde gerçekleştirdikleri iş doyumu çalışmasında hemşirelerin iş doyumunun düşük olduğu, Ergin (1995) ve Çimen (2000) çalışmalarında da hemşirelerin diğer sağlık meslek gruplarından daha düşük bir memnuniyet hissettikleri saptamıştır. Kutlu ve Aydın'ın (2001) hemşirelerin iş doyumuna yönelik yapmış oldukları çalışmada da genel olarak hemşirelerin iş doyum düzeylerini ortanın biraz üzerinde buldukları görülmüştür.

Bunun nedenlerini inceleyecek olursak; hemşirelerin görev tanımlarının yetersizliği, uygun olmayan çalışma koşulları, nöbet tutma, ücret yetersizliği, yükselme olanaklarının olmaması en başta gelen nedenler olarak düşünülmektedir.

Literatürde başarı, tanınma, takdir edilme, işin kendisi, iş sorumluluğu, yükselme ve terfi olanakları iş doyumunun içsel boyutu olarak yer almakta. Araştırmamızdan elde edilen sonuçlara bakılığında; tek başına çalışabilme (2.56), iş meşguliyeti (2.67), kendi kararlarını verebilme (2.73) ifadelerinde düşük memnuniyet saptandı. Saygın kişi olma (3.22) ve yeteneklerini kullanma (3.23) ifadeleri orta düzey memnuniyeti, başkaları için yararlı iş yapma (3.67), başarı hissi

(3.64) ifadeleri ise hemşirelerin ortamın biraz üzerinde bir memnuniyet hissettiğini gösterdi (Tablo 3).

Kurum politikaları, yönetim ve denetim şekli, çalışma koşulları, arkadaşlık, astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret, iş doyumunun dışsal boyutu olarak ifade edilir. Araştırmamızda, arkadaşlarla ilişkiler (3,62) en yüksek memnuniyet ifadelerinden biri olarak yer aldı. Bunu sırasıyla yöneticinin karar vermesi (3.17), yöneticinin yönetim tarzı (3.14) ve kararların uygulanması (3.10) ifadeleri izledi. En düşük memnuniyet ise ücret (1.69) ve çalışma şartlarıdır (1.76), (Tablo 3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre iş tatmin düzeyleri arasında farka bakıldığında sadece “kararların uygulanması” maddesi medeni duruma göre farklılık gösterdi (Tablo 5). Evli hemşireler “kararların uygulanması” konusunda bekar hemşirelere göre daha doyumlu olduğu belirlendi. Vara'nın (1999) yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu konulu çalışmasında da hemşirelerin medeni durumu ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bu da çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Çam ve ark (2005), Akyol (2007), Aksu (2002), Kurçer (2005), Pınar ve Arıkan (1998), çalışmalarında medeni durumlara göre iş doyumunda fark bulunmadığı ifade edilmekte ve bulgularımızı desteklemektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyum düzeyi genel ortalamasının eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit edildi. Meşguliyet, saygınlık, vicdani rahatlık, yeteneklerini kullanabilme, kararları uygulayabilme, memnuniyet ortalamaları önlisans mezunu hemşirelerde daha yüksek, lisans ya da yüksek lisans mezunu hemşirelerde ise daha düşük bulundu (Tablo 6). Vara (1999)'nın yaptığı çalışmada, eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında ters orantı olduğu belirtilmekte, eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyum puanının düştüğü ifade edilmektedir. Yine Çam ve arkadaşlarının (2005) yaptıkları çalışmada sağlık meslek ve ön lisans mezunu hemşirelerin iş doyumunu lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgular bizim çalışmamızı destekler niteliktedir. Bu

sonucun nedeni olarak da lisans ve yüksek lisanslı hemşirelerin işten beklentilerinin daha fazla olması ve bu beklentilerin karşılanmaması düşünülebilir.

Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin çalıştıkları kuruma göre farklılaşma durumuna incelendiğinde; meşguliyet, saygınlık, amirin karar vermesi, ücret, yükselme olanaklarının, hizmet hastanelerinde çalışan hemşirelerde yüksek olduğu saptandı (Tablo 7). Bunun nedeni olarak; hizmet hastanelerinde çalışan hemşirelerin yaş ortalamasının yüksek olması, eğitim araştırma hastanelerindeki iş devir hızlarının yüksek olması ve eğitim araştırma hastanelerinde çalışan asistanlarla çatışmalar sayılabilir.

Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin çalışma yılına göre farklılaşma durumu incelendiğinde; çalışma yılına göre genel olarak iş doyum düzeyi puan ortalamasının farklılaşmadığı saptandı (Tablo 8). Vara (1999), Çam ve ark (2005), Kurçer (2005), Yıldız ve ark (2003) ve Keser (2005), çalışmalarında, çalışma yılı ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu da çalışma bulgularımızı desteklemektedir.

Dahiliye kliniğinde çalışma yılı ile iş doyum düzeyleri arasında; meşguliyet, tek başına çalışabilme, yeteneklerini kullanma puan ortalamaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, takdir edilme açısından negatif yönde bir ilişki saptandı (Tablo 9). Genel iş memnuniyet puan ortalaması ile dahiliye kliniğinde çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı (Tablo 9). Eren (2008) Vara (1999), Akyol (2007), Pınar ve Arıkan'ın (1998) yaptığı çalışmada hemşirelerin, çalışmakta oldukları bölümde geçen süre ile iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirtilmekte bu da araştırmamızı destekler niteliktedir.

7.3. İş zenginleştirme faaliyetleri

İş doyumunu artırmanın yollarından biri de iş zenginleştirme uygulamalarıdır. İş zenginleştirme kavramı, işin çalışanlar açısından daha anlamlı hale getirilmesi için girişilen çabaların toplamı olarak tanımlanmaktadır. Bu çabalar işin niteliğini değiştirmeden çok, yönetim kademelerinde bulunan işi planlama ve karar verme yetkisinin astlarla paylaşılması anlamındadır. İş zenginleştirmede çalışanlara işi sadece yapma değil, onları planlayabilme, yön verebilme ve kontrol edebilme sorumluluğu da verilmektedir. Böylece çalışanların yaptıkları iş kendileri için daha anlamlı hale gelmektedir. İş zenginleştirmenin amacı çalışanların kendilerini işe adanmalarını ve işi severek yapmalarını sağlamaktır. Zenginleştirilmiş işler çalışanlara farklı işleri yapma fırsatı verir. İş zenginleştirme, daha yüksek sorumluluk ve daha fazla esneklik isteyen işler yaratır ve kişisel gelişmeyi artırır (Demir 2007, Eren 2004).

Hemşireler iş zenginleştirme kavramını tanımlarken, iş zenginleştirmeyi; performans artırma yöntemi (%61.4), iş doyumunu artırma yöntemi (%60), rutinden kurtulmak için yeni olanaklar yaratmak (%52.7), iş katılımını sağlamak (%38.6), kariyer geliştirme faaliyeti (% 37.7), yüksek standartta hizmet vermek(% 36.4) sıralamasıyla işaretledi. Bu konuda fikri olmayanların oranı ise; %6.80 olarak tespit edildi (Tablo 10).

Yakın bir geçmişi olan, giderek önem kazanan ve farklı sektörlerde sıklıkla kullanılan iş zenginleştirme uygulamaları son yıllarda sağlık sektöründe de uygulanmaya başlandı. Araştırmamızda iş zenginleştirmeye ilgili bilgisi olmayan hemşirelerin oranı bu nedenle düşük bulunmuş olabilir. Araştırmaya katılan hemşirelerin yarısından çoğu iş zenginleştirmenin bir motivasyon aracı, iş doyumunu artırmanın bir yolu olarak görmüş. Altun ve Bahçeçik'in (2008) çalışmalarında da katılımcıların yarısından fazlası iş zenginleştirmeyi motivasyon aracı olarak gördükleri bildirilmiştir.

İş zenginleştirme eğitimlerine katılım durumuna bakıldığında; araştırmaya katılan hemşirelerin % 77.3'ünün iş zenginleştirme ile ilgili herhangi bir eğitim almadıkları saptandı (Tablo 11). Altun ve Bahçeci'kin (2008) devlet, üniversite ve özel hastanelerde yaptığı çalışmada, devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin yarısından fazlası eğitim almazken, özel hastanede çalışan hemşirelerin yarıya yakınının iş zenginleştirme ile ilgili eğitim aldıkları bildirilmiştir. Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre gelişmeleri daha yakından takip ettikleri sonucunu çıkarılabilir. Araştırmaya katılan ve iş zenginleştirme ile ilgili eğitim aldığını ifade eden 50 kişiye eğitimi nereden aldıkları sorulduğunda %22.3 hizmet içi eğitim, %16 okul, %11 dergi, makale gibi yayın ve %14 bilimsel toplantıları işaret ettikleri belirlendi (Tablo 11). Kurumlarda eğitim faaliyetleri en yaygın olarak hizmet içi eğitimlerle sağlanmaktadır.

İş zenginleştirmenin önemli faktörlerinden biride yenilikleri takip etme ve çalışma yaşamına uygulamadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin, %91.8'i hastanedeki hizmet içi eğitimlere, %45.5'i sertifika programlarına, %34.5'i ise kongre ve sempozyumlara katıldığı belirlendi (Tablo 12). Ulupınar'ın araştırmasında (2008) hemşirelerin %13'ünün bireysel yayın aboneliğinin olduğunu, %30.3'ünün kongre ve sempozyumlara katıldığını buna karşın %90.8'inin hizmet içi eğitimlere katıldıklarını saptamıştır. Hizmet içi eğitim programlarına iş zenginleştirme ile ilgili konuların konulması kavramın bilinirliğini artıracaktır. Bayık ve arkadaşlarının (2008) hemşirelik öğrencilerinde yaptığı araştırmada ise; öğrencilerin yalnızca %2.9'u bir hemşirelik dergisine abone, %46.9'u da bugüne kadar bir mesleki dergiyi okumadıkları tespit edilmiştir. Ülkemizde hemşirelerin mezuniyet sonrası eğitim faaliyetlerine katılımının düşük olmasından dolayı özellikle iş zenginleştirme gibi iş doyumunu artıracak iş tasarım modellerinin okullarda müfredat olarak okutulmasını zorunlu kılmaktadır.

Mezuniyet sonrası katıldıkları eğitimleri faydalı bulan hemşireler %56'dır. Eğitimleri faydalı bulmayan hemşirelerin oranı oldukça düşük olup %7.7'dir (Tablo 12). Serbest (2009) özel hastanelerde ki hemşirelik eğitimine yönelik yaptığı çalışmada, hemşirelerin eğitimlerden faydalanma düzeylerinin 4 puanla yüksek bir

ortalamada olduğunu saptamıştır. Çalışmamızda bu oranın düşük olması devlet hastanelerindeki hizmet içi eğitimlerin özel hastanelere göre daha az verimli olduğu, hizmet içi eğitim programlarının yoğun olarak yapılmasına rağmen ihtiyaca cevap veremediğini gösterir.

Hemşirelerin %79.5'inin kurumlarındaki herhangi bir komite ve kurul çalışmasına katılmadığı saptandı. Kurumlarında komite çalışmalarına katıldığını ifade eden 45 hemşirenin hangi komitelere katıldığına bakıldığında, % 50'sinin "eğitim komitesinde", %13'ünün "kalite komisyonunda" %11'inin "enfeksiyon kontrol komitesinde", %13'ünün de "kan transfüzyonu" ve "hasta güvenliği" komitesinde görev aldıkları görüldü (Tablo 13). Hemşirelerin yarıya yakınının (%42) bu tür çalışmalarda gönüllü olmadıkları saptandı (Tablo 14). Sağlık Bakanlığı hastanelerinin performans ve kalite uygulamalarına geçtikten sonra ivme kazanan ve zorunlu hale gelen eğitim, enfeksiyon, kalite gibi komiteler sağlık çalışanları açısından hala zorla yerine getirilmesi gereken bir görev olarak algılanmaktadır. Aydın'ın (2006) yönetici hemşirelerle yaptığı çalışmada yönetici hemşirelerin en çok eğitim komisyonunda görev aldıkları bildirilmiştir. Yine Altun ve Bahçeci'kin (2008) çalışmasında devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin sadece %18'inin komite veya kurullarda görev aldıkları ve enfeksiyon komitesine katılımın diğer komitelere göre daha fazla olduğu saptanmıştır. Bizim çalışmamızdaki enfeksiyon komitesine göre eğitim komitesine katılımın daha fazla olmasının nedeni, 2005 yılında Sağlık Bakanlığının uygulamaya koyduğu yönetmelikle Devlet hastanelerinde Enfeksiyon Kontrol hemşirelerinin zorunlu olmasından ve tam zamanlı olarak bu işi yapacak kişilerin belirlenmesinden kaynaklanmaktadır. Yani Enfeksiyon kontrol komitelerinde sadece bu iş için görevlendirilmiş hemşireler bulunmaktadır. Hastanelerde bu komiteler dışında hemşirelere özel olan, hemşirelikte gelişim, hemşirelikte insan kaynakları ve hemşirelik yayınları gibi komitelerin de oluşturulması gerekmektedir.

Hemşirelerin bilgi, beceri ve yaratıcılık yeteneklerini kullanmaya yönelik bulgular incelendiğinde; % 82.9'unun işlerini yaparken kendilerine özgü bilgi ve yeteneklerini kullandıkları, %58.9'unun da yaratıcılıklarını kullanabildikleri

görüldü (Tablo 18). Hemşirelerin sadece % 64.8'i işlerini yaparken yeni beceriler öğrenmeye gereksinim hissettiğini ifade etti (Tablo 17).

Hemşirelik mesleğinin bilim ve sanat yönü hızla gelişmektedir. Geleneksel hemşirelik eğitiminde izlenen tıp bilimine, hastalıkların tedavisine, rutin hemşirelik işlevlerine odaklanan medikal model, yerini giderek hemşireliğin kendine özgü bilgi birikimine dayalı, hemşirelik felsefesinin hakim olduğu hemşirelik modellerine bırakmaktadır. Sağlık sektöründeki hızlı gelişim ve artan hemşirelik araştırmaları hemşireleri bilgili olmaya ve eleştirel-bilimsel düşünme becerilerini geliştirmeye itmektedir.

Hemşirelerin iş süreci uygulamalarına yönelik verdikleri cevaplara bakıldığında; %57.9'unun işleri ile ilgili plan, uygulama ve değerlendirme yaptıkları görüldü (Tablo 18). Hemşirelik uygulamalarında tanı koymadan, planlamaya, uygulamadan değerlendirmeye kadar çeşitli aşamaları olan hemşirelik bakım süreci, hemşirelik mesleğinin temel yapı taşıdır. İnsan gibi değerli bir varlığa hizmet veren hemşirelerin iş ile ilgili planlamalarını bir süreç dahilinde yerine getirmeleri elzemdir. Araştırmamızdaki süreç uygulayan hemşire oranının %57.9 olması hemşirelerin süreç yönetimine önem vermediklerini göstermektedir. Altun ve Bahçeci'in (2008) yaptığı araştırmada da hemşirelerin yarısına yakınının işlerinde planlama, uygulama ve değerlendirme yapabildikleri görülmüştür. Bu sonuç bizim araştırma sonucumuz ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin otonomi kullanma, sorumluluk alma düzeylerine bakıldığında; otonomi her zaman kullananların oranı %51.4 işlerinde her zaman sorumluluk alanların oranı ise %93 olarak belirlendi (Tablo 19).

Hemşirelikte otonomi, bakım için hemşirelik kararlarını verme ve uygulama yeteneği olarak tanımlanabilir. Otonominin ortaya konulabildiği bir ortam, hemşirenin karar vermeye katılımını artırdığı gibi iş doyumunu da artırır. Karagözoğlu ve Kangallının (2009) yapmış oldukları ve hemşirelerin otonomi düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalarında hemşirelerin otonomi kullanma

düzeyleri orta olarak bulunmuştur. Öztürk ve Bahçecik'in (2005) çalışmasında hemşirelerin %48'inin otonomi sahibi olmadıkları saptanmıştır. Bu çalışmalar ile bizim araştırmamız paralellik göstermekte olup hemşirelerin eğitim düzeyleri arttıkça otonomi kullanma kapasitelerinin artacağı düşünülmektedir.

Hemşireliğin bağımsız fonksiyonlarının artması, profesyonelleşme, eleştirel düşünme ve karar verme gibi faktörler profesyonel sorumluluk alma gereksinimini artırmıştır. Korkmaz ve Aban (2005) ile Yiğit (2000)'in araştırmalarında pozisyonları gereği yönetici hemşirelerin daha fazla sorumluk aldıkları bulunmuştur. Çalışmamızda hemşirelerin %93'ünün sorumluluk aldığını belirtmesi olumlu olarak değerlendirildi.

Yaptıkları işin sonuçları hakkında her zaman geri bildirim alan hemşire oranı sadece %25.8'dir. Hemşirelerin % 57.4'ü de yöneticilerinden geri bildirim bazen aldıklarını ifade etti (Tablo 20). Aslan (2004) örgütsel çatışma ile ilgili araştırmasında sağlık çalışanlarının etkin olarak performansları değerlendirilmediğinden dolayı kendilerine yeterince geri bildirimde de bulunulmadığını belirtmiştir.

Geri bildirim çalışanın işinde sorumluluk duygusu hissetmesini sağlayarak işini sahiplenmesine olanak tanır. İş zenginleştirmede, işin niteliklerinden biri olan geri bildirim az oranda verilmesi hemşirelerin işleri ve performansları ile ilgili bilgi sahibi olmalarını engeller. Çalışanlara geri bildirim sağlanması iş doyumunu da artıracaktır.

Hemşirelere "işle ilgili kararları alma durumları" sorulduğunda, %50.9'u "yöneticinin kararlarına uyduğunu" ifade ederken sadece %2.8'i "her kararı kendisinin verdiğini" ifade etti (Tablo 21). Altun'un (2008) araştırmasında özel hastanelerdeki hemşirelerin kendi kararlarını verme oranları %10 bulunmuş olup, bu sonuç bizim çalışmamızdan daha yüksek çıkmıştır. Devlet hastanelerinde ekip kavramının gelişmiş olması, dikey yönetim anlayışı ve yöneticilerin yetki devretmekten kaçınmaları bu sonuca neden olmuş olabilir.

İşini yapılabilir ve anlamlı bulma iş doyumu ve iş zenginleştirme kavramlarının önemli öğelerindedir. Yaptığı işin insanların yararına olduğunu düşünen hemşire oranı %84.7'dir. Hemşirelere işlerini neyin anlamlı kıldığı sorulduğunda, %70.5'i insanlara yardım etmenin, %55.5'i işi sevmenin %50'si değerli bir iş yaptığı için, %55'i işini önemseydiği, %40.9'u başarılı olma, %35.5'i iş güvencesi, %25'i işinden gurur duyma diye tanımladı (Tablo 22). Öztürk ve Bahçecik (2005) çalışmasında, hemşirelerin %55.60'ının işlerini anlamlı bulduğunu, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görevin önemi arttıkça, işin anlamlı olma derecesinin de arttığını ifade etmiştir. Bizim araştırmamızda işini anlamlı bulma oranları daha yüksek bulunmuştur. Çalışanlar yaptığı işi değerli, önemli ve faydalı olarak görüyorsa anlamlı da görüyordur. Hemşirelerin işlerini sevmesi, önemsemesi, işlerine inanması ve değerli bulması, işlerini anlamlı bulduğunu ifade eder.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumlarındaki kariyer yönetimi faaliyetlerine bakıldığında; %52.7'sinin kurumunda eğitim ve geliştirme fırsatlarının, %17.3'ünün kurumlarında çalışanlara otonomi verildiği ve %9.5'inin de kurumlarında kariyer çalışmalarının yapıldığını ifade etti (Tablo 23).

Sönmezin (2007) yönetici hemşirelerde yaptığı araştırmada yöneticilerin %28.4'ünün kurumlarında kariyer planlaması ile ilgili uygulamaların yapıldığını tespit edilmiştir.

Yönetici hemşirelere yönelik kariyer planlama faaliyetlerinin belirlenmesine yönelik yapılan bir çalışmada, kurumlarda sistematik olarak kariyer geliştirme faaliyetlerinin uygulanmadığı bulunmuştur. En az yapılan uygulamaların kariyer yedekleme tabloları oluşturma, yurt dışı eğitim ve özel kişi ya da gruplar için geliştirme programları, iş rotasyonu uygulama ve iş zenginleştirme olduğunu belirtilmiştir (Öztürk ve Bahçecik 2005).

Hemşirelerin mezuniyet sonrasında kariyer planlaması yapabilmesi, kurumun da buna fırsat vermesi gerekmektedir. Kurumların insan kaynakları

departmanlarının bu konuda çalışanlara rehberlik etmesi, yeni gelişmekte olan koçluk kavramını uygulamaya geçirmesi, terfilerin şeffaf ve somut ölçütlerle yapılması gerekmektedir. Araştırmamızda hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda eğitim ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerin var olduğu fakat %10'luk bir kurumda kariyer çalışması olduğu saptandı.

Hemşirelerin yarısından fazlası (% 65.2) çalıştıkları kurumlarda yönetimde söz sahibi olamadıklarını belirtti (Tablo 24). Özgener ve Küçüğün (2005) çalışmalarında, hastanelerdeki verimliliği artırmak için en önemli faktörün katılımcı yönetim anlayışı olduğunu belirtilmiştir.

Ülkemizdeki kamu organizasyonlarının büyük bir bölümü dikey yapıdaki organizasyonlardır. Yönetime çalışanların dahil edilmesi, yöneticiler tarafından erklerini kaybetme düşüncesini doğurabilir. Bunun yerine kurum ile ilgili kararları birkaç yönetici almakta ve astlar karar alma sürecine dahil edilmemektedir. Bu da masa başında alınan kararların genellikle çalışanların ve kurumun ihtiyaçlarını iyi tespit edememeye, gereksiz uygulama tekrarlarına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlası kurumlarının yaptıkları işin niteliğini artırmak ve işlerinin daha tatmin edici olması için; takdir edilmeleri, ücret düzenlemesi yapılması, çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi, eşit davranılmasını ve terfi imkanlarının geliştirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Sadece ülkemizde değil Avrupa ülkelerinde de hemşireler yeteri kadar ilgi görmemekte ve takdir edilmemektedir. İş doyumu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük kısmında hemşirelerin en büyük tatminsizlik nedeninin yeteri kadar takdir edilmeleri olduğu saptanmıştır. Bu da Maslov'un temel ihtiyaçlarından olan takdir edilme, kendini gerçekleştirme karşılanamamaktadır. Bunu takiben en büyük tatminsizlik nedeni de ücretlerdir. Özellikle son yıllarda sağlık hizmetlerinde performans dayalı ek ödemelerdeki tavan kavramı, hekim dışındaki diğer sağlık personelinin motivasyonunu ve yaptığı işe olan inancını olumsuz etkilemektedir. Yeni bir düzenleme olan tam gün yasası, aile hekimliği sistemi, aradaki bu ücret

uçurumunu artırmaktadır. Kurumların alışanlarının işlerini zenginleştirmeye teşvik etmeleri, iş doyumunu artıran düzenlemeleri yerine getirmeleri, iş doyumunda önemli bir faktör olan ücret ile ilgili düzenlemelerin daha adil yapılması ve performans değerlendirmelerinin daha somut olması iş doyumunu artıracaktır.

Sonuçlar;

- Araştırmaya katılan hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri puan ortalaması 3.01 olup orta düzey memnuniyeti göstermektedir.
- Hemşirelerin iş doyumunun içsel boyutunda; tek başına çalışabilme (2.56), iş meşguliyeti (2.67), kendi kararlarını verebilme (2.73) maddelerinde düşük memnuniyet, saygın kişi olma (3.22), yeteneklerini kullanma (3.23)maddelerine orta düzey memnuniyet, başkaları için yararlı iş yapma (3.67), başarı hissi (3.64) ifadelerinde ise ortanın biraz üzerinde bir memnuniyet yaşamadıkları belirlendi.
- İş doyumunun dışsal boyutunda; arkadaşlarla ilişkiler (3,62) en yüksek memnuniyet ifadelerinden biri olarak yer aldı. Bunu sırasıyla yöneticinin karar vermesi (3.17), yöneticinin yönetim tarzı (3.14) ve kararların uygulanması (3.10) ifadeleri izledi. En düşük memnuniyet ise ücret (1.69) ve çalışma şartları (1.76) bulundu.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin iş doyum düzeyi genel ortalamasında, eğitim durumuna göre fark olduğu tespit edildi. Meşguliyet, saygınlık, vicdani rahatlık, yeteneklerini kullanabilme, kararları uygulayabilme, memnuniyet ortalamaları önlisans mezunu hemşirelerde daha yüksek, lisans ya da yüksek lisans mezunu hemşirelerde ise daha düşük bulundu.
- Hemşirelerin iş doyum düzeyleri çalıştıkları kuruma göre değerlendirildiğinde; meşguliyet, saygınlık, amirin karar vermesi, ücret ve yükselme olanaklarının hizmet hastanelerinde çalışan hemşirelerde daha yüksek olduğu saptandı.
- Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin çalışma yılına göre farklı olmadığı saptandı.

- Genel iş doyum puan ortalaması ile dahiliye kliniğinde çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı.
- Hemşireler iş zenginleştirme kavramını tanımlarken, iş zenginleştirmeyi; performans artırma yöntemi (%61.4), iş doyumunu artırma yöntemi (%60), rutinden kurtulmak için yeni olanaklar yaratmak (%52.7), iş katılımını sağlamak (%38.6), kariyer geliştirme faaliyeti (% 37.7), yüksek standartta hizmet vermek (%36.4) sıralamasıyla işaretledi. Bu konuda fikri olmayanların oranı ise %6.80 olarak tespit edildi.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin % 77.3'ünün iş zenginleştirme ile ilgili herhangi bir eğitim almadıkları saptandı. iş zenginleştirme ile ilgili eğitim alanların ise; %22.3 hizmet içi eğitimlerden, %16 okuldan, %11 dergilerden ve %14'ü ise makale gibi yayınlardan eğitim aldığını belirtti.
- Hemşirelerin, %91.8'i hastanedeki hizmet içi eğitimlere, %45.5'i sertifika programlarına, %34.5'i ise kongre ve sempozyumlara katıldığı ve %56'sının mezuniyet sonrası katıldıkları eğitimleri faydalı buldukları belirlendi.
- Hemşirelerin %79.5'inin kurumlarındaki herhangi bir komite ve kurul çalışmasına katılmadığı saptandı.
- Hemşirelerin % 82.9'unun işlerini yaparken kendilerine özgü bilgi ve yeteneklerini kullandıkları, %58.9'unun da yaratıcılıklarını kullanabildikleri görüldü. Hemşirelerin sadece % 64.8'i işlerini yaparken yeni beceriler öğrenmeye gereksinim hissettiği saptandı.
- Hemşirelerin %57.9'unun işleri ile ilgili plan, uygulama ve değerlendirme yaptıkları görüldü.

- Hemşirelerin %51.4'ü otonomi kullandıkları, %93'ünün de işlerinde sorumluluk aldıkları saptandı.
- Yaptıkları işin sonuçları hakkında her zaman geri bildirim alan hemşire oranı %25.8 olarak belirlendi.
- Hemşirelerin %50.9'u işle ilgili kararlarda, yöneticinin kararlarına uyduğu saptandı.
- Yaptığı işin insanların yararına olduğunu düşünen hemşire oranı %84.7 olarak belirlendi.
- Hemşirelere işlerini neyin anlamlı kıldığı sorulduğunda, %70.5'i insanlara yardım etmenin, %55.5'i işi sevmenin %50'si değerli bir iş yaptığı için, %55'i işini önemseydiği, %40.9'u başarılı olma, %35.5'i iş güvencesi ve %25'i işinden gurur duyma diye tanımladığı belirlendi.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin; %52.7'sinin kurumunda eğitim ve geliştirme fırsatlarının, %17.3'ünün kurumlarında çalışanlara otonomi verildiği ve %9.5'inin de kariyer çalışmalarının yapıldığı belirlendi.
- Hemşirelerin yarısından fazlası (% 65.2) çalıştıkları kurumlarda yönetime katılmadığını belirtti.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlası kurumlarının yaptıkları işin niteliğini artırmak ve işlerinin daha tatmin edici olması için; takdir edilmeleri, ücret düzenlemesi yapılması, çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesi, eşit davranılmasını ve terfi imkanları'nın geliştirilmesi gerektiğini düşündükleri saptandı.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Kurumlarda iş doyumlarının arttırılmasına yönelik düzenlemelerin yapılması,
- İş doyumsuzluğunun en önemli nedenlerinden olan ücret yetersizliği ile ilgili olarak yeni düzenlemelerin yapılması, ücretlerinin artırılması, döner sermayenin her meslek grubunun performansını ölçebilecek şekilde düzenlenmesi ve döner sermaye katkı paylarının adil bir şekilde dağıtılması,
- Kurumların hemşirelerin iş doyumunu arttırmak için iş zenginleştirme faaliyetlerine önem vermeleri,
- Mezuniyet sonrası eğitim faaliyetlere katılımın teşvik edilmesi hemşirelerin kurs, kongre, sempozyum ve bilimsel yayınları takip edebilmelerinin sağlanması ve bu konularda hemşirelere kurumsal olarak desteklenmesi,
- Kurumlarda geribildirim mekanizmalarının düzenlenmesi ve çalışanlara geri bildirim sağlanması,
- Hemşirelerin komite ve kurullara katılımlarının desteklenmesi ve hemşirelikte özel komite ve kurullar oluşturulması,
- Yöneticiler tarafından kurum içi iletişimin daha aktif hale getirilmesi, çalışanlarla düzenli toplantıların yapılması ve sorunların saptanması,
- Hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda belli aralıklarda iş doyum düzeyinin ölçülmesi ve doyumsuzluk gösterilen konuların kurumsal olarak değerlendirilerek gerekli düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR:

- Aksu S. (1998). Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç. Dr. İ Arton)
- Altun N. Bahçeçik N.(2008) Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi 2(76):77-85.
- Akıncı Z. (2002) Turizm Sektöründe İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi B.F. Dergisi 4(2):6.
- Aslan Ş. (2004). Hastanelerde Örgütsel Çatışma: Teori ve örnek Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. s.599-602.
- Aydın P. (2006). Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Katılımcı Yönetim. M. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yard. Doç. Dr. N Bahçeçik).
- Aydın R. Kutlu Y. (2001). Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile İlgili Değişkenler. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 5(2):17.
- Bayık Temel A. Uysal A. Erden Ö. Koçer A. (2008) Hemşirelik Öğrencilerinin Araştırmaya, Gelişmelere Farkındalığı ve Tutumu Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerliği, Güvenilirliği. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi 1(2):108-123.
- Başaran İE. (2000) Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü, Ankara.
- Becerikli SY.(2003) Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi Özeti, s.117-119.
- Can H. Kavuncubaşı Ş.(2005) Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara.
- Çam O. Aygün E. Gümüş BA. Bilge A. (2005). Bir Ruh Sağlığı Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6(4):213-220.

- Çimen M. Şahin İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. Sağlık İdaresi Dergisi, Hacettepe Üniversitesi Y.O.Yayımları, Ankara. 5(4).
- Demir N.(2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. İstanbul.
- Durmuş S. Günay O.(2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler, Erciyes Tıp Fakültesi Dergisi, 29(2):139-146.
- Dinçer Ö.(1992). Örgüt Geliştirme: Teori, Uygulama ve Teknikler. Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını. İstanbul.
- Efil İ.(1999). İşletmelerde Yönetim ve Örgüt, İstanbul, 1999.
- Erdoğan İ.(1999). Örgütsel Davranış, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, s. 234.
- Eren E.(2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul.
- Eren, E.(2003). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), İstanbul.
- Eren TA. (2008) Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Ş.Ecevit Alpar)
- Ergin C. (1995).Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve İş Tutumları Araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Koordinatörlüğü, Ankara.
- Erigüç G. (2000). Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Y.O.Yayımları, 3(5):18-20.
- Genç N. (2005). Başarı Bedel İster, İşletme-Yönetim-Organizasyon. İstanbul.
- Güner A.(2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. s.48.
- Gürsel M. Izgar H. Altınok V. Kesici Ş. (2003) Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Konya. s.148.
- Gökçen Z. (2007). Prof. Dr. N. Reşat Belger Beyoğlu Göz Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmin Düzeyleri. Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

- Karagözoğlu Ş. Kangallı P.(2009) Hemşirelerin Otonomi Düzeyleri: Otonomiye Etkileyen Bazı Profesyonel-kurumsal Faktörler, Türkiye Klinikleri 29(5) s.85-97
- Keser A.(2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. İstanbul.
- Keser A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *İş, Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2): 52-63.
- Koç A. (2007). Örgütlerde ödüllendirme Sistemlerinin İş Tatmini İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.
- Korkmaz G. Aban S.(2005) Servis Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Güç Tipi Algılamaları ve Tercihleri, Hacettepe Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 122. s.26-42
- Kolasa, B. J. (1996) İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş, Çeviri. Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul, s. 455.
- Koçel T.(2005). İşletme Yöneticiliği. Arıkan Yayınları, 10.Baskı, Yayın No:45, s.639.
- Kurçer MA. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hemşirelerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Şanlıurfa, 2(3): 10-15.
- Miral M. (2005). Japonya da Hemşire Olmak. İstanbul Sağlık Müdürlüğü Dergisi. İstanbul. 30(4):17.
- Mardin B. (2007). Sağlık Sektöründe Kadın. T. C. Başbakanlık KSSGM Yayını, Ankara. s.147.
- Önen L. Tüzün B. (2005). Motivasyon. Epsilon Yayıncılık. İstanbul, s.43.
- Özaltın H. Kaya S. Demir C. Özer M.(2002) Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabiplerin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44 (4), Ankara.
- Özgener Ş. Küçük Ş.(2005) Hastanelerde Modern Yönetim Felsefesinin Verimliliğe Etkisi: Gevher Nesibe Hastanesinde Bir Uygulama. S.U. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.20
- Özguven İE.(2003). Endüstri Psikolojisi, Ankara, s.127.

- Öztürk H. Bahçecik N (2005). Bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin iş zenginleştirme ve iş motivasyonuna yaklaşımları. III. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi (Kongre Kitabı). Kuşadası 22-25 Mart, 17-20.
- Pınar R. Arıkan S. (1998). Hemşirelerde İş Doyumu: Etkileyen Faktörler, İş Doyumu İle Benlik Saygısı ve Asertivite İlişkisi. VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri, Damla Matbaacılık, Ankara.
- Serbest Ş. (2009). Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Düşünceleri. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Yard. Doç. Dr. S. Ulupınar Alıcı).
- Sönmez B. (2007). Sağlık Kuruluşlarında Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, (Doç Dr. A. Yıldırım).
- Silah M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi, Ankara, s.115.
- Sürekli D. Tevrüz S. (1999) Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, İstanbul.
- Şimşek M.Ş. Akgemci T. Çelik A. (2005) Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Konya.
- Telman N. Ünsal P. (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul. s.11.
- Ulupınar Alıcı S. (2008) Mezuniyet Sonrası Eğitim Etkinliklerinin Kuramsal ve Yapısal Temelleri. 11. Ulusal Hemşirelikte Eğitim Kongresi Kitabı.
- Ulusoy T. (1993). İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Doktora Tezi. İstanbul. s.18.
- Vara Ş. (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Ege Üniversitesi.
- Yıldız N. Yolsal N. Ay P.(2003). İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu. İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 66(1).

Yiğit R.(2000) Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışları, Cumhuriyet
Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okul Dergisi (4)1.

Ek.1.

BİLGİ FORMU

Sayın Meslektaşım,

İç Hastalıkları Kliniklerinde çalışan hemşirelerin, iş doyumu ve iş zenginleştirmeye yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla planlamış olduğum yüksek lisans çalışmamıza katılımınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Binnur ERDEM
Marmara Üniversitesi İç
Hastalıkları Hemşireliği
Yüksek Lisans Öğrencisi

SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

A- Yaşınız:.....

B- Cinsiyetiniz: 1- Erkek 2- Kadın

C- Medeni Durumunuz: 1- Evli 2- Bekar

D- Eğitim Durumunuz:

1- Sağlık Meslek Lisesi 2- Önlisans (örgün) 3- Önlisans (açıköğretim)

4- Lisans (HYO veya SYO) 5- Yüksek Lisans 6- Doktora

E- Çalıştığınız Kurum :

1- Hizmet Hastanesi 2- Eğitim ve Araştırma Hastanesi

F- Kadro Durumunuz:

1- 4-B Kadrosu 2- 657 Kadrosu

G- Kaç yıldır hemşire olarak çalışıyorsunuz:.....

H- Kaç yıldır İç Hastalıkları Kliniğinde çalışmaktasınız:.....

I- Çalışma Şekliniz:

A- Gündüz B- Vardiya C- Nöbet D- Diğer.....(Açıklayınız)

Ek 2.**MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ (Kısa Form)**

		Hiç Hoşnut Değilim	Hoşnut Değilim	Kararsızım	Hoşnutum	Çok Hoşnutum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma imkânımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimın karar vermedeki yeteneği bakımından					
6	Amirimın emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyleri yapabilme şansımın olması açısından					
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânına sahip olmam açısından					
10	İş arkadaşlarıma ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması açısından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içinde yükselme imkânımın olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Ek 3.

İŞ ZENGİNLEŞTİRME FAALİYETLERİ ANKETİ

1- İş zenginleştirme ile ilgili herhangi bir eğitim aldınız mı?

Evet Hayır

2- Cevabınız Evet ise eğitimi nereden aldınız?

Okuldan Hizmet İçi Eğitimlerden
 Dergi/Makale/Yayınlardan Sempozyum/Kongrelerden

3- Size göre iş zenginleştirme kavramı nedir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

Çalışanların iş Doyumunu artırma yöntemidir.
 Rutinden kurtulmak için yeni olanaklar yaratmaktır.
 Performans artırma yöntemidir.
 Yüksek standartta hizmet vermektir.
 Kariyer geliştirme faaliyetidir.
 Sürekli iş katılımında bulunarak, yaratıcı olunmasını sağlamaktır.
 Bu konuda hiçbir fikrim yok.

4-Kurumunuzda "kariyer yönetimi" ile ilgili aşağıdakilerden hangi uygulama/uygulamalar yapılmaktadır?

Eğitim ve geliştirme fırsatları
 Otonomi sağlama ve sorumluluk verme
 Kariyer oluşturma ve çalışanlara fırsat yaratma
 Özel gruplar için geliştirme eğitimleri verme
 Diğer.....(Açıklayınız)

5-Kurumunuzun yaptığınız işin niteliğini artırmak için hangi araçları kullanmasını isterdiniz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- Takdir edilme
- Yükselme olanakları ve terfi
- Kararlara katma
- Çalışma koşullarının düzeltilmesi
- İş güvencesi
- Herkese eşit davranılması
- Mesleki gelişim fırsatlarının yaratılması
- Ücretin artırılması
- Yeteneklere uygun iş
- Diğer.....(Açıklayınız)

6-Kurumunuzdaki komite ve kurul çalışmalarına katılıyor musunuz?

- Evet Hayır (Cevabınız hayır ise 10. soruya geçiniz)

7- Cevabınız evet ise aşağıdaki komite/ kurullardan hangisine katılıyorsunuz?

- Eğitim Komitesi
- Hasta Hakları Kurulu
- Enfeksiyon Komitesi
- Kalite Komisyonu
- Hastane Afet Kurulu
- Sosyal Komite
- Diğer.....(Açıklayınız)

8-Katıldığınız komite/ kurullara gönüllü mü katılıyorsunuz?

- Evet Hayır Bazen

9- Sizce kurumların yönetim sürecinde, çalışanlarında yönetimde söz alması (yönetime katılımı) önemli midir?

- Evet Hayır Bazen

10-Çalıştığınız kurumda çalışanlar yönetimde söz sahibi olabiliyor mu?

Evet Hayır Bazen

11- İşinizle ilgili kararları nasıl alırsınız?

Her kararı kendim veririm
 Yöneticimin kararlarına uyarım
 Yöneticim ile birlikte karar veririz
 Tüm kararları ekiple birlikte veririz.

12-Mesleğinizle ilgili mezuniyet sonrası eğitim faaliyetlerinden hangilerine katılıyorsunuz?(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

Kongre ve sempozyumlar
 Sertifika Programları
 Hastane hizmet içi eğitimleri
 Diğer.....(Açıklayınız)

13- Mezuniyet sonrası eğitimlerden aldığınız bilgileri işinizde kullanabiliyor musunuz?

Evet Hayır Bazen

		Her zaman	Bazen	Hiçbir Zaman
14	İşinizi yaparken bilgi ve yeteneklerinizi kullanır mısınız?			
15	İşiniz yeni beceriler öğrenmenizi gerektiriyor mu?			
16	İşiniz otonominizi kullanmanızı gerektiriyor mu?			
18	İşiniz ile ilgili planlar yapıp, uygulayabilir ve değerlendirebilir misiniz?			
19	Yaptığınız iş insanların yararına olan görevleri kapsar mı?			
20	İşinizi yaparken yaratıcılığınızı kullanabiliyor musunuz?			
21	İşinizi gerçekleştirirken sorumluluk alırmısınız?			

22- Yaptığınız işin sonuçları hakkında geribildirim alıyor musunuz?

- Evet Hayır Bazen

23-Aşağıdaki kriterlerden hangisi işinizi anlamlı kılıyor? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- İşimi sevmem
 İşimi önemsemem
 İşimden gurur duymam
 İşimde başarılı olmam
 Ücret ve maddi olanaklar
 İş güvencesi
 Kişisel ilerleme ve gelişme olanakları
 Değerli bir iş yapma duygusu
 İş yaparken diğer insanlara yardım etme

24- İşinizin tatmin edici olması için nelerin değiştirilmesini isterdiniz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- Ücretin iyileştirilmesi
 Yöneticilerin çalışanlarla iyi ilişkilerinin olması
 Katılımcı yönetim anlayışının yaygınlaşması
 Bağımsız düşünme ve uygulama şanslarının verilmesi
 Yeni öğrenme fırsatlarının tanınması
 Kariyer ve terfi olanaklarının sağlanması

EK-4

İŞ ZENGİNLEŞTİRME ANKETİNDE YARARLANILAN KAYNAKLAR

Uzman Görüşü:

- Doç. Dr. Ülkü BAYKAL
- Yard. Doç. Dr. Yasemin ERGÜN

Yazılı Kaynak:

- Altun N. Bahçeçik N.(2008) Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Zenginleştirme Faaliyetlerinin Belirlenmesi, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi 2(76):77-85.
- Çimen M. Şahin İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. Sağlık İdaresi Dergisi, Hacettepe Üniversitesi Y.O.Yayını, Ankara. 5(4).

Ön Görüşme:

- Süreyyapaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi İç hastalıkları kliniğinde çalışan 37 hemşireyle ön görüşme yapıldı.

10. ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Binnur	Soyadı	TÜRKOĞLU ERDEM
Doğ.Yeri	İSTANBUL	Doğ.Tar.	30.11.1976
Uyruğu	T.C.	TC Kim No	12425559698
Email	turkoglub07@gmail.com	Tel	0532 595 71 15

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora		
Yük.Lis.	Beykent Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi	2009
Lisans	İstanbul Üniversitesi Bakırköy Sağlık Yüksekokulu	1999
Lise	Kastamonu Sağlık Meslek Lisesi	1995

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Strateji Geliştirme Birimi Sorumlusu	Sağlık Müdürlüğü- Strateji Geliştirme Birimi	2009-.....
2.	Hizmet İçi Eğitim Koordinatörü	Sağlık Müdürlüğü- Eğitim Şubesi	2006-2009
3.	Hizmet İçi Eğitim Hemşiresi	Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2002-2006
4.	Yoğun Bakım Hemşiresi	Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi	1997-2002

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS# Puanı	ÜDS# Puanı	TOEFL# Puanı	IELTS# Puanı
İngilizce	Orta	Orta	Orta				

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

KPDS : Kamu Personeli Dil Sınavı, ÜDS: Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı IELTS : International English Language Testing System, TOEFL : Test of English as a Foreign Language

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
LES Puanı	57	63	70
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft office programları	Çok iyi

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin