



T.C.

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN ALGILADIĞI ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞ
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

HATİCE GÖKÇE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERZİNCAN

2019

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN ALGILADIĞI ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞ
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

HATİCE GÖKÇE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi SERAP SÖKMEN

ERZİNCAN

2019

TEZ KABUL SAYFASI

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında öğrenci Hatice GÖKÇE tarafından Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN danışmanlığında hazırlanan “Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisi” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 07.08.2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

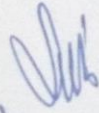
Unvan Adı Soyadı

İmza

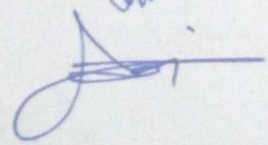
Jüri Başkanı Prof. Dr. Papatya KARAKURT



Üye Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN



Üye Dr. Öğr. Üyesi Fatma ER



TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uygunluğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezin içerdiği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Hatice GÖKÇE

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL SAYFASI.....	i
TEZ BEYANI.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEŞEKKÜR	v
SİMGELER VE KISALTMALAR	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Önemi.....	5
2.1.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	9
2.1.1.1 Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	9
2.1.1.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler.....	10
2.1.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri.....	12
2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	13
2.2. İş Doyumu Kavramı ve Önemi.....	14
2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	16
2.2.1.1. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	17
2.2.1.2.İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler.....	19
2.2.3. Hemşirelikte İş Doyumu.....	21
3.MATERYAL VE METOT.....	22

3.1. Araştırmanın Türü	22
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	22
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	22
3.4. Veri Toplama Araçları	23
3.5. Verilerin Toplanması	24
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	24
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri.....	25
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	25
4. BULGULAR	26
5. TARTIŞMA	35
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	44
KAYNAKLAR	46
EKLER	58
EK 1- Kişisel Bilgi Formu.....	58
EK 2- Hemşire Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	59
EK 3- Hemşire İş Doyum Ölçeği.....	60
EK 4- AÖD ve HİDÖ Kullanım İzni	62
EK 5- Etik Kurul Onayı	63
EK 6- Şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğü Çalışma İzni	66
EK 7- Aydınlatılmış Onam Formu	67
ÖZGEÇMİŞ.....	68

TEŞEKKÜR

Yoğun çalışma temposu içerisinde güler yüzlülüğünü, desteğini esirgemeyen, sabırlı, hoşgörülü, içten tavırlarıyla öğrencilerinin gönlünde yer edinen, lisans eğitimimi erken bitirmemde bana yol gösteren, yüksek lisans eğitimimin başlangıcını sağlayan her daim desteğini hissettiğim sayın hocam ve danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN'e,

Lisans ve lisansüstü eğitimimde hemşirelik mesleğini özümsememi sağlayan, bilgileriyle geleceğe ışık tutan hocalarım Prof. Dr. Papatya KARAKURT, Dr. Öğr. Üyesi Sevinç Köse TUNCER ve Dr. Öğr. Üyesi Sebahat ATALIKOĞLU BAŞKAN'a,

Hayatım boyunca beni cesaretlendirerek hedefime ulaşmam için maddi ve manevi tüm imkanları sağlayan, destek veren, yanımda olan canım annem Tülay GÖKÇE ve değerli babam Salim GÖKÇE'ye, sonsuz teşekkür ederim.

SİMGELER VE KISALTMALAR

AÖDÖ : Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

HİDÖ : Hemşire İş Doyum Ölçeği

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı	29
Tablo 4.2. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek (AÖDÖ), Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Dağılımı	30
Tablo 4.3. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ) Genel Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	31
Tablo 4.4. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Değerlendirilmesi.....	33
Tablo 4.5. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek (AÖDÖ), Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Alt Boyut ve Toplam Puanları Arasındaki İlişki	37

ÖZET

Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Giriş ve Amaç: Nitelikli hemşirelik hizmeti için hemşirelerin çalışma ortamlarında desteklenmesi ve iş doyumunu önemlidir. Bu araştırma, bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapıldı.

Materyal ve Metot: Kesitsel ve ilişki arayıcı türdeki araştırmanın çalışma evrenini bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan tüm hemşireler oluşturdu (N=619). Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadı; en az altı aydır bu kurumda çalışan, araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli olmayan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşireler araştırma kapsamına alındı (n=512). Veriler, Kasım 2018-Ocak 2019 tarihleri arasında Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Hemşire İş Doyum Ölçeği ile araştırmacı tarafından toplandı. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, medyan, t testi, tek yönlü varyans analizi; Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis H testi, ve korelasyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin çoğunun 24-30 yaş grubunda (%59.0) lisans mezunu (%76.4), kadın (%58.0), evli (%52.9), 5 yıldan az mesleki deneyime sahip olduğu (%71.5) ve sözleşmeli olarak çalıştığı (%55.7) belirlendi. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nden ortalama 2.95 ± 0.68 , Hemşire İş Doyum Ölçeği'nden 90.50 ± 16.92 puan aldığı; algılanan örgütsel destek düzeyinin çalışılan birim ($p < 0.05$) ve aynı hastanede çalışma süresine göre farklılık gösterdiği ($p < 0.01$); hemşirelerin iş doyum düzeyinin ise eğitim durumu ($p < 0.01$), kadro durumu ($p < 0.01$), çalışılan birim ($p < 0.05$), aylık fazladan tutulan nöbet süresine göre ($p < 0.05$) farklılık gösterdiği; hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, istatistik olarak anlamlı ilişki olduğu ($p < 0.01$) belirlendi.

Sonuç: Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ve iş doyumunun orta-yüksek düzeyde olduğu; algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığı belirlendi. Araştırmadan elde edilen bu sonuçların farklı örneklem gruplarında da test edilmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Hemşirelik, İş Doyumu.

ABSTRACT

The Association between Perceived Organizational Support and Job Satisfaction of Nurses Working in a Training and Research Hospital

Introduction and Purpose: Supporting nurses in work environments and job satisfaction are important for qualified nursing service. This study was conducted to find out the perceived organizational support and job satisfaction of nurses working in a training and research hospital.

Method: The population of this descriptive and cross-sectional study consists of all nurses working in a research and training hospital (n=619). No sample selection method was used in the study and all nurses who had been working in the institution for at least six months, who had not been on their leave during the dates the study was conducted and who agreed to participate in the study voluntarily were included in the study (n=512). The data of the study were collected by the researcher between November 2018 and January 2019 with Personal Information Form, Perceived Organizational Support Scale and Nurse Job Satisfaction Scale. Number, percentage, mean, standard deviation, median, t test, one-way ANOVA, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis H test and Correlation analysis were used in the analysis of data.

Results: It was found that most of the nurses included in the study were between 24-30 years of age (59.0%), undergraduates (76.4%), women (58.0%), married (52.9%), with less than 5 years of professional experience (71.5%) and working under contract (55.7%). It was found that nurses' average Perceived Organizational Support Scale score was 2.95 ± 0.68 and their average Nurse Job Satisfaction Scale score was 90.50 ± 16.92 ; perceived organizational support level differed in terms of the units nurses worked in ($p < 0.05$) and working time in the same hospital ($p < 0.01$); job satisfaction level was found to differ in terms of educational status ($p < 0.01$), position ($p < 0.01$), the units nurses worked in ($p < 0.05$), time of extra shift in a month ($p < 0.05$); and there was a positive statistically significant association between nurses' perceived organizational support and job satisfaction ($p < 0.01$).

Conclusion: It was found that perceived organizational support and job satisfaction levels of the nurses were moderate-high and job satisfaction increased as perceived organizational support level increased. It can be suggested to test these results obtained from the study with different sample groups.

Key Words: Perceived Organizational Support, Nursing, Job Satisfaction.

1.GİRİŞ

Günümüzde bireyler sağlık bakım hizmetini, profesyonel kişilerden kaliteli, etkin ve ucuz olarak almak istemektedirler. Bu nedenle bakım hizmeti sunulan kurumlarda yönetici ve sağlık personelinin verimliliğini artırıcı faaliyetlerde bulunulması bir gerekliliktir. Sağlık çalışanlarının büyük grubunu oluşturan hemşireler, hasta gereksinimlerini belirleyen, bakımı planlayan, uygulayan ve bakımın etkinliğini değerlendiren; hasta ile kesintisiz 24 saat birlikte olan, aynı zamanda sağlık ekibi üyelerinin koordinasyonunu sağlayan bir meslek grubudur (1). Çalışma ortamında yaşanan olumsuzluklar; olumsuz kişilerarası ilişkiler, destek yoksunluğunun neden olduğu gerilim gibi sunulan hizmetin kalitesini etkileyen pek çok faktör, hizmeti veren hemşirelerin de sağlığını, iş performansını, iş doyumunu etkilemektedir (2, 3).

Hemşirelerin karşılaştıkları sorunları etkili bir şekilde çözebilmeleri, çözüm konusunda verdikleri kararları meslektaşlarına, sağlık ekibinin diğer üyelerine benimsetebilmeleri ve çözümü kalıcı duruma getirebilmeleri için çalıştıkları kurum tarafından desteklenmeleri gerekmektedir (4). Kurum değerlerinin çalışanları dikkate alması ve onların mutluluklarını arttırıcı bir nitelik taşıması olarak tanımlanan örgütsel destek; örgüt ve örgütteki üyelerin çalışana değer vermesi ve onun iyiliğini, mutluluğunu önemsemesine yönelik bir algılamadır (5, 6). Algılanan örgütsel destek çalışanın kuruma kattıklarının, değerinin farkında olunması ve çalışanın mutluluğunun gözetilme derecesine bağlı olarak çalışan tarafından geliştirilen algıdır (7). Bir başka ifade ile algılanan örgütsel destek; çalışanın etkinlikleri sonucunda, kurumuna yapmış olduğu desteğin, çalıştığı kurum tarafından önemsenerek bir değer olarak kabul edilmesi; kurumun da çalışanın iyiliği ile ilgilenmesi ve bu durumun

alışan tarafından algılanmasıdır (8). Örgütsel destek algısı, bireylerin örgüt ile ilgili olumlu duygularının ve iş verimliliğinin artmasını sağlarken işten uzaklaşma ve ayrılmaların azalmasını sağlamaktadır (9).

Verilen hizmetin nitelikli olması ve pozitif hasta sonuçlarının oluşmasında hemşirelerin kurumdan hissettikleri destek oldukça önemlidir. Hemşirelerin kurumları tarafından önemsendiğini hissetmesi, verdikleri hizmetlerde daha aktif olmalarını ve kaliteli işler yapmalarını sağlamaktadır. Yapılan bir araştırma sonucunda, hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin, çalışma arkadaşları ve hastalar ile kurulan emosyonel ilişkilerde olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı, kurum içi kurallara uyma, kurumu kabullenme ve yükümlülükleri yerine getirme arasında olumlu ve pozitif etkileşimler oluşturduğu belirtilmektedir (10). Benzer şekilde başka bir araştırmada algılanan örgütsel desteğin pozitiflik derecesi arttıkça, hemşirelerin daha verimli çalıştığı bildirilmektedir (4). Bununla birlikte hemşirelerin örgüt desteği hissetmemesi yapılan işin hızının düşmesine, verimlilikte azalmaya, yapılan işe yoğunlaşamamaya, kurum içi kurallara uymamaya, yapılan uygulamalarda hata olasılığının artmasına (11), kurum değişikliği, çalışılan bölümü değiştirme, işe devamsızlık, işten ayrılma düşüncelerinin oluşumuna zemin hazırlamakta; sonuçta kuruma karşı kötümser tutumlar sergilenmesine ve sunulan hizmetin kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (12). Hemşireler örgütün desteğini hissetmediklerinde iş doyumunda düşüş yařandėı ve hemşire sirkülasyonunda yükselme olduğu belirtilmektedir (13-15).

Bireyin, işini ve iş çevresini değerlendirmesi sonucunda geliştirdiği, duygusal bir tepki olarak tanımlanabilen iş doyumunu, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentiler doğrultusunda karşılanma düzeyi olarak ifade

edilmektedir (7). Pek çok faktör etkili olmakla birlikte genel olarak iş doyumunu; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hizmet süresi gibi kişisel faktörlerin; ücret, mesleki sorumlulukların tanımlanması, üst kademelere yükselme, yönetici ve iş arkadaşları ile iletişim gibi örgütsel faktörlerin etkilediği belirtilmektedir (16). Hastaların kaliteli ve yeterli sağlık hizmeti alabilmesi için, sağlık hizmeti veren hemşirelerin sunduğu hizmetten ve çalıştığı kurumdan doyum sağlaması önemlidir (17). Sağlık hizmeti veren hemşirelerin işlerinden ve çalışma ortamlarından doyum sağlayabilmesi kurumdaki ihtiyaçlarının belirlenerek, yaşam kalitelerinin yükseltilmesi ile sağlanabilir (12).

Yapılan bir araştırmada iş doyumunu yüksek olan hemşirelerin işten ayrılma olasılıklarının düşük olduğu saptanmıştır (18). Hemşirelikte gerek bireysel gerekse kurumsal açıdan son derece önemli olan iş doyumunu konusunda hemşire yöneticilerin duyarlılık göstermesi, iş doyumunu etkileyen faktörlerin örgütsel açıdan dikkate alınması ve bu faktörlere yönelik iyileştirici ve geliştirici önlemlerin alınması önemlidir (19).

Algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu ayrı ayrı incelendiğinde iki kavramın da bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği görülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin emosyonel ihtiyaçlarını giderdiği için iş doyumunu da oluşturduğu belirtilmektedir (9). Türkiye’de yapılan araştırmalarda örgütsel destek kavramı; örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, lider üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerine etkisi, liderlik tarzı ve problem çözme becerisi, yaşam tatmini ve presenteeism gibi birçok kavramla ilişkilendirilmiştir (20-25).

Hemşirelerin verdiği hizmet kalitesi, performans düzeyinin artması ve daha mutlu çalışanlar için; örgütsel destek ile iş doyumunu etkileyen bireysel- örgütsel faktörler göz önüne alınıp çalışma ortamı ve kişiler arası ilişkileri düzenleyici uygulamaların kurum politikası haline getirilmesi bir gerekliliktir. Bu gereksinimden hareketle araştırma, hemşirelerin örgütsel destek algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütüldü. Araştırmada şu sorulara yanıt arandı:

1. Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyi nedir?
2. Hemşirelerin iş doyumunu düzeyi nedir?
3. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri algılanan örgütsel destek düzeyini etkilemekte midir?
4. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri iş doyumunu düzeyini etkilemekte midir?
5. Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumunu arasında ilişki var mıdır?

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Önemi

Bireylerin çeşitli duyuları yardımıyla çevrelerinden elde ettikleri bilgileri bir araya getirip organize ederek kendileri için anlama ya da yoruma kavuşturmalarına ilişkin sürecine algılama denir. Algılama, bireylerin ilgisine göre değişiklik gösterir. Her bireyin ilgi ve dikkatini çeken çevresel olaylar farklıdır, bu nedenle algılama; bireyin kişisel özellikleri, yaşam biçimleri, kültürleri, inanç sistemleri, değerleri geçmiş yıllarda elde ettiği deneyimleri, algılama sürecinin gerçekleştiği fiziksel, sosyal ve örgütsel çevre koşulları gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (21). Algılamayı etkileyen faktörler göz önüne alındığında bir olayın bireyler tarafından algılanması farklılık gösterecektir. Bir bireyin pozitif değerlendirdiği durum başka bir birey tarafından negatif algılanabilir (26). Bununla birlikte bireylerin geçmişte algılama süreci yardımı ile oluşturdukları kanaat, varsayım, kuram ve fikirler de zaman içinde değişebilir.

Algılanan örgütsel destek; bireylerin performansları neticesinde kuruma yapmış olduğu pozitif etkinin, kurum tarafından değerli görülmesi ve kurumun bireyin esenliğine önem vermesi, bireyin de bu durumun farkında olmasıdır (27, 28). Algılanan örgütsel destek, bireylerin kurum içinde gösterdiği performansın ödüllendirileceğine, kuruma kattıkları yeniliklere önem verileceğine ve bireyin iyiliğine dikkat edileceğine olan inancını temsil etmektedir (21). Bir diğer tanıma göre, algılanan örgütsel destek genel olarak kurumun bireylere olan bağlılığıdır (29).

Örgütsel davranış alanında 1980'lerden itibaren yer almaya başlayan ve bireylerin davranışlarını olumlu olarak etkileyen önemli bir unsur olarak görülen algılanan örgütsel destek kavramının temelinde Blau'nun sosyal değişim (bilgi, olay,

durum, davranış ilişkisi) kuramı yer almaktadır. Blau, kurum ve bireyler arasındaki ilişkinin karşılıklı olarak birbirini etkilediğini ve çalışanların bu etkileşim sonucuna göre karşılık verdiğini öne sürer (30).

Örgütsel destek üç safhada ele alınmaktadır: Birinci safhada karşılıklılık normu olarak ifade edilmektedir. Karşılıklılık normuna göre bireyler, karşısındaki insan için faydalı bir davranışta bulunduğu zaman karşısındaki insan tarafından da olumlu davranışlar sergilenecektir (31). Karşılıklılık normu kurumdaki bireyler ve yöneticiler tarafından doğru algılanıp uygulamaya geçildiğinde olumlu durum ve davranışlar ortaya çıkacaktır (9). İkinci safha da ise algılanan örgütsel destek ile bireylere değer verme, yaptıkları davranışları kabul etme ve bireylere saygı gösterilmesi ile Maslow'un temel ihtiyaçlar hiyerarşisindeki sosyal ihtiyaçlar karşılanmış olacak kurum ve çalışanlar arasında samimi ilişkiler kurulması sağlanacaktır. Üçüncüsü ise bireylerin kurum içi işgücü etkinliklerinin artmasının yöneticiler tarafından fark edilerek ödüllendirileceğine inanılmasıdır. Örgütsel desteğin bu safhaları bireylerin kurum içinde etkinliklerinin artmasını, moral ve motivasyonunun artarak iş doyumunun oluşmasını sağlar (32). Maslow'un temel ihtiyaçlar hiyerarşisinde de belirttiği gibi insanlar hayatlarını idame ettirebilmek için yaşar; temel ihtiyaçlarını karşılayan insanların bir sonraki hedefi de kendini gerçekleştirme aşamasında, kurumları ile psikolojik bir bağlantı kurup etkileşime girme olacaktır. Bireyler, yöneticiler ile maddi konular haricinde duygusal etkileşime girerek birbirlerine bağlılıklarını ifade eden duygusal bir sözleşme oluşturarak gereklilikleri yerine getirirler. Maddi ilişkilerin dışında oluşan bu sözleşme gereği kurum bireylerden örgüt yararına yönelik davranışlar beklerken, bireyler de yöneticilerinin destek ve güvenini beklerler (33). Bireyler ve yöneticilerin psikolojik

karşılıklılık sürecinde, birbirlerini etkileyen faktörler belirlenerek buna uygun davranışlar oluşturulmalıdır (34). Kurum yapısı ve uygulamaların farklı türde olması, bireylerin ihtiyaçlarının farklılık göstermesi bu etkileşimde önemlidir. Örneğin ilk defa işe başlayan bir birey temel ihtiyaçlarını karşılamak için tüm çalışma şartlarını (fazla çalışma saati, birden fazla insanın yapabileceği işi tek kişinin yapması, düşük ücret vb.) kabul eder. Temel ihtiyaçlarını belirli bir zaman süreci içerisinde karşılayabilecek niteliğe geldiğinde ise bir üst basamak olan kendini gerçekleştirme hedefleri oluşur. Başlangıçta zorunluluktan kabul edilen çalışma koşulları zamanla ideallliğini kaybetmiştir. Birey ikinci aşamada hedefine ulaşabilmek için çalışma saatlerinin azaltılmasını, terfi, kişisel eğitimler gibi olanaklar isteyecektir. Buradan da anlaşılacağı gibi bireylerin ihtiyaç sırası algılanan örgütsel desteğin değişkenlerini artırır. Bireylerin ihtiyaçlarından kaynaklanan farklılıklar kurumdan beklediklerini değiştirmekte ve artmaktadır. Örnekteki bireyin başlangıçta algıladığı örgütsel destek düzeyi bir üst seviye için uygun şartlar oluşturulmadığında azalabilmektedir (35). Örgütsel desteğin bu safhaları birleştirilip uygulandığı zaman; bireyler yaptıkları işten haz duyacak ve iş doyumunu artacaktır, kurum açısından değerlendirildiğinde ise birey ile kurum arasında psikolojik bağlılık ve bireylerin etkinliklerinin artmasıyla kurum hedeflerine ulaşma sağlanacak, işten ayrılma, işi değiştirme, çalışanların kendilerini psikolojik olarak olumsuz çalışma koşulları altında hissetmesinin önüne geçilmiş olunacaktır (9). Armeli ve arkadaşları'na göre kurumların bireylerin kuruma faydalarının farkında olduklarını, bireylerin huzurlu bir ortamda çalışmalarına önem verdiklerine ve kurumun hedeflerini gerçekleştirirken onlarla birlikte çalışmaktan zevk aldıklarını bireye hissettirmesi, bireyin sosyal bir topluluğa ait olmasını hissetmesi, saygı görme ve kabullenme ihtiyaçlarını karşılar (36). Örgütsel destek

kuramında, bireylerin yöneticilerinden algıladıkları örgütsel destek seviyesine göre kurumlarına insanlara ait özellikler verirler (4). Oluşan bu durum neticesinde bireyler yaptıkları davranışların karşılığında kurumun davranışlarının iyi veya kötü olduğunu değerlendirir. Bunun sonucunda bireylerin, kurumun gerçekleştirdiği yöntem ve tatbik ile bireylerin esenliğini ne seviyede dikkat ettiğine yönelik bir algı oluşur (9).

Eisenberger ve arkadaşlarına göre, bireylerin kurumdan algıladıkları örgütsel destek arttıkça, kurumu olumlu olarak etkileyecek karar ve faaliyetlere katılım, inisiyatif kullanma, farklılıklara ve mevcut durumu geliştirmeye yönelik teklifler de artmaktadır. Bireyler düşük örgütsel destek algısına sahip olduklarında; işe geç kalma, çalıştığı bölümü değiştirme, işi yavaşlatma, işten ayrılma veya hayatlarını idame ettirmek için sevmeyerek mevcut işini yapma durumunda kalırlar (37). Yüksek örgütsel destek algısına sahip bireylerde ise performans artışı, işini benimseyerek yapma, iş doyumunda artış meydana gelir (38).

Algılanan örgütsel desteği etkileyen ve algılanan örgütsel destekten etkilenen faktörler bulunmaktadır. Literatür taraması yapıldığında algılanan örgütsel destek ve ilişkili kavramları inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (9, 35, 37-39). Bireylerin algıladığı örgütsel desteği olumlu yönde etkileyen kavramlar; lider-üye etkileşimi, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, yönetici ve akran desteği, yenileşim, örgütsel vatandaşlık, işe bağlılık, örgütsel adalet, yaşam tatmini, iş yerindeki olumlu ruh hali, yardım etme davranışı, pozitif psikolojik kapasiteler olarak adlandırılan umut-iyimserlik ve öz-yeterlilik, örgütsel öğrenme- stratejik girişimcilik ve iç girişimcilik, emek-ödül beklentisi, algılanan örgütsel politika gibi kavramlardır (9, 35, 37-39). Algılanan örgütsel desteği olumsuz yönde etkileyen kavramlar ise şunlardır: işten

ayrılma niyeti, devir hızı, işe devamsızlık, örgütsel sinizm, iş-aile ve aile iş çatışması, işe yabancılaşma, gerilim ve çekilme kavramlarıdır (14, 20, 21, 33).

2.1.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Bireylerin iş yerindeki çalışma arkadaşları, çalıştığı kurum, çalıştığı kurumun fiziki şartları, hizmet verdiği kitle bireyin algılarını etkilemektedir. Bireyler duygu, düşünce ve davranışlarının etrafındaki insanlar tarafından değer verildiğini hissetmesi, düşünceleri dikkate alınarak gerekli faaliyetlerin yapılması bireyin performansını olumlu yönde etkileyecektir (40). Algılanan örgütsel destek iki aşamada ele alınır. Birincisi kişinin kendi fikirlerinin oluşmasını sağlayan kişisel faktörler; ikincisi ise etraftan algıladığı kişiyi olumlu ve olumsuz yönde etkileyen tamamı ile kişinin kendisinden bağımsız gelişen örgütsel faktörler (41).

2.1.1.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler

Birey kurum içerisinde yaptığı iş ile ilgili bir sorun olduğunda, yaşadığı bu sorunun çözüme ulaşması için; kendi geliştirdiği baş etme yöntemini kurum yöneticisi ile görüştüğünde soruna yönelik fikirlerinin dinlenmesini, önerilerinin dikkate alınmasını bekler. Aksi takdirde birey kendinin kurum içinde kabul görmediği kanısına ulaşır (42). Algılanan örgütsel desteği etkileyen örgütsel faktörler üç aşamada incelenmektedir. Bunlar; örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olarak belirtilmektedir (43).

Örgütsel Adalet: Kurumdaki kural ilke ve uygulamalar; görev dağılımı, maaş, çalışma saatleri, yaratıcı fikirlerin ödüllendirilmesi, üst kademelere yükselme, çalışılan ortam koşulları her çalışan için eşit ve hakkaniyetli yapılmalıdır (44).

Örgütsel adaletin etkin olabilmesi için yöneticiler; bireyleri yaratıcı fikirler karşılığında ödüllendirmeli, kurum içinde ast, üst ve aynı kademedeki arkadaşları ile etkili bir iletişim kullanılması sağlamalı, çalışanlarına karşı kurumun politikalarına göre uygun davranışlar sergilemelidirler (45).

Yönetici Desteği: Bir kurumda başarılı etkin hizmetler sunulması ve bireylerin yöneticileri tarafından desteklendiğinin algılanması için bireyin duygu ve düşünceleri dinlenmeli- desteklenmeli ve geri dönüşte bulunulmalı, kaliteli hizmet sunulması için gerekli araç- gereç sağlanmalı, kurum içi etkili iletişimin sağlanmasına yönelik rehberlik edilmeli (yönetici- çalışan, çalışan-çalışan, yönetici- yönetici arasında; saygı, hoşgörü, yardımlaşma, empati kurma), başarılarından dolayı ödüllendirilmeli- takdir edilmeli, motivasyon artırıcı etkinlikler düzenlenmeli, kurum işleyişini etkileyecek stratejileri belirlerken çalışanların düşünceleri değerlendirip- karar verilmeli, kişiler arasında haksız tarafı tutma kayırmacılık yapılmamadır (22, 46).

İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Bireylere sunulacak iş güvencesi ve iş tanımı ile bireylerin karar verme süreçlerine katılımı olumlu örgütsel destek algısının oluşmasını sağlar (8).

2.1.1.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen kişisel faktörler literatürde; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi ve kişilik özellikleri olarak belirtilmektedir (43).

Yaş: Yaşın örgütsel destek üzerine etkisi çeşitli araştırmalarda farklı şekillerde belirtilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre bazı araştırmalarda yaşın örgütsel desteği olumlu etkilediği, bazı araştırmalarda olumsuz etkilediği, bazılarında ise hiç etkilemediği belirtilmektedir. Tüzün' ün yaptığı araştırmaya göre yaş faktörünün

algılanan örgütsel destek düzeyini etkilemediği (22); Özkan'ın, araştırmasında yaşın örgütsel desteği olumlu etkilediği (24); Koç ve Altuntaş'ın araştırmasında (12), yaşın örgütsel desteği olumsuz yönde etkilediği; Akın'ın araştırmasında ise yaş faktörünün anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir (11).

Cinsiyet: Yapılan araştırmalar cinsiyete göre örgütsel destek algısının değiştiğini ortaya çıkarırken, cinsiyetin algılanan örgütsel destek düzeyi üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Kalağan'ın yaptığı araştırmada kadınların erkeklere oranla algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha yüksek olduğu görülürken; Gül'ün, araştırmasında erkeklerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha yüksek olduğu; Özkan'ın araştırmasında ise cinsiyetin örgütsel destek üzerine bir etkisi olmadığı saptanmıştır (24,38, 41).

Eğitim Düzeyi: Cinsiyet ve yaş faktöründe olduğu gibi eğitim seviyesinde de net bir sonuç elde edilememiştir. Algılanan örgütsel destek kavramı ile ilişkili yapılan çalışmalar birbirlerinden farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır (41).

Hizmet Süresi: Kalağan'ın yaptığı çalışmada üç seneden daha fazla çalışan bireylerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi yüksek çıkmıştır (38). Bazı araştırmalarda ise çalışma süresi arttıkça algıladıkları örgütsel destek düzeyi azalmıştır (41).

Kişilik: Bireyin yetiştiği çevre şartları, aile yapısı, gelenek ve görenekler, inanç sistemi, aldığı eğitim kişilik özelliklerinin oluşmasını etkileyen faktörlerdir. Bireyi oluşturan bu özellikler, kurum içerisinde ast ve üstleri ile etkileşimlerini etkilemektedir. Farklı kişilik özelliklerine sahip insanlar olayları, durumları farklı şekillerde algılayacaklardır. Bu noktada yönetici davranışı, olaylara yaklaşım tarzı

kişi tarafından olumlu algılanır ise algılanan örgütsel destek pozitif yönde etkilenecektir aksi takdirde negatif bir etki meydana gelecektir (41).

2.1.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Çalışanların mutluluğu ve esenliğini önemseyen destekleyici bir örgütte ve yönetimde bulunması gerekli özellikler şu şekilde belirtilmektedir (48):

1. Bireylerin işleri ile ilgili yaratıcı fikirlerini, tekliflerini- tenkitlerini önemsemek ve bu teklifleri uygulamaya çalışmak: Bireyler düşüncelerinin dikkate alındığını, eleştirilerinin önemsendiğini ve bu eleştiriler neticesinde kurumda yeniliklere yönelik değışiklikler yapıldığını hissettiklerinde, bu durum çalışanlar açısından destek olarak algılanacaktır.

2. Kurumlarında çalışan bireylere bir iş güvenliği sağlamak ve çalışmalarında başarılı oldukları takdirde kurumda sürekli çalışacaklarına yönelik güvence vermek: Bireyler hata yaptıkları zaman müsamaha ile karşılanacağı, başarılı olduklarında kurumda çalışmaya devam edeceğini bilirlerse sürekli işten çıkarılma korkusu olmadan yaşayacak ve bu durum bireylerde destek olarak algılanacaktır.

3. Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutmak: Örgüt ikliminin yani örgüt içi ast-üst ilişkilerinin, ast-ast ilişkilerinin ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde ve pozitif olması hem çalışanları motive edecektir hem de destek olarak algılanacaktır.

4. Kurum içerisinde, insanları birbirinden ayırt etmemek, insanlara hakkaniyetli muamele göstermek, hak yememek: Yöneticilerin çalışanları ile ilişkilerin de sevdiği, kendine daha yakın hissettiği insanları bir haksızlık karşısında savunması örgütsel destek algısını olumsuz etkileyecektir.

5. Çalışanları önemsemek: Bireyler kurum ile sürekli etkileşim halinde oldukları için; bireyler şahıslarına değer verilmesini, yeteneklerinin övünülmesini, çalışmalarında yakaladıkları başarıların takdir edilmesini beklerler. Bireyleri bu şekilde desteklemek örgütsel destek algısını pozitif yönde etki edecektir.

Destekleyici kurum, bireyler arasında ve kurum içerisinde güvenilir, uyumlu ve işbirlikçi davranışlarının hakim olduğu bir çalışma ortamı olarak nitelendirilebilir. Destekleyici kurum, bireylere iş yerlerine karşı daha ilgili ve çalışmaya teşvik edici şartlar oluşturup, bireylerde kuruma karşı olumlu duygular oluşmasını sağlamalıdır. Bu durum neticesinde bireylerin kuruma karşı bağlılıkları artacaktır (49). Bireylerin kurumdaki performanslarına yönelik yapılan bir çalışmada bireylerin kişisel yeteneklerinin, sorumluluklarını yerine getirirken yöneticinin gerekli imkanları sunması, moral ve motivasyon desteğinin yüksek olması işin daha kaliteli ve iyi sonuç vermesini sağlar. Örgütsel destek alan bireyler kurumuna yönelik daha iyi duygular besler, iş memnuniyeti yükselir ve buna bağlı olarak kişisel performansı da yükselir (24).

2.1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Örgüt tarafından desteklendiğini hisseden birey işine ve kurumuna karşı olumlu duygular besleyecek yaptığı işi sevecektir. Birey işini sevdiği için yaptığı işi özümseyecek ve işine karşı sorumluluk hissi oluşacaktır. Sorumluluk hissi oluşan birey karşılaştığı zorluklar karşısında daha fazla çaba gösterecektir. Çabalarının karşılığı olarak ödüllendirildiği zaman işten ayrılma düşüncesi oluşmayacak, kurumuna daha fazla bağlanacak, stres ve tükenme yaşamayacak ve sonuç olarak iş doyumu gerçekleşmiş olacaktır (22). Byrne ve Hochwarter'e göre, bireyler örgütsel desteğin çalışma ortamındaki huzur ve esenliğin sağlanması için değil de sırf kurum

çıkarı için olduğunu algılasa örgütsel destek sağlanmamış olacaktır (50). Bununla birlikte kurumun bireylere karşı destekleyici şartlar sunmaması bireylerde işini sevmeme, işe isteyerek gelmeme, iş doyumunda azalma, moral düşüklüğü, kurum değişikliği, çalışılan bölümü değiştirme, işe devamsızlık, işten ayrılma düşüncelerinin oluşumu gibi olumsuz tutumlara neden olur (51). Algılanan örgütsel desteğin olumlu sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

Bireylerin işlerine karşı çaba düzeyleri artar (20),

Bireylerin iş doyumunu artar (20),

Bireyler daha yüksek performans gösterirler (42),

Bireylerin örgüte bağlılıkları artar (42),

Bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları artar (52),

Bireylerin farklı düşünceleri ve buluşlarının sayesinde yenilikler ortaya çıkar (28),

Bireyler üzerine düşen sorumlulukların farkına varır, sorumluluk duyguları gelişir (47),

Bireylerin kaygıları ve tükenme derecesi azalır (45),

Bireylerin işe devamsızlık, bölüm değişikliğinde bulunma ve işten ayrılmaları azalır (45).

2.2. İş Doyumu Kavramı ve Önemi

İş doyumunu, bireyin emek verdiği hizmetin hayatını idame ettirebilme seviyesi olarak ifade edilmiştir (53). Endüstri devriminden sonraki dönemlerde daha çok dikkat çeken iş doyumunu kavramı, insanların fiziksel, psikolojik, toplumsal yararı ve örgütün kaliteli iş potansiyeli ortaya çıkarabilmesi yönünden araştırılmaya başlanmıştır. İş doyumunu bireylerin kaliteli iş yapmaya isteklendiren etkili bir kavramdır. İnsanların verdiği emeğin karşılığı olarak elde edilen başarı doyum

hissinin oluşmasını sağlar. İş doyumu, insanların istek ve gereksinimlerinin karşılığı olarak kişinin benlik duygusunda doyunluk olarak da tanımlanmaktadır (54). İş doyumu kavramı akılda; bireyin emeğinin karşılığı olarak elde ettiği maddi menfaat, örgütteki iş arkadaşları ile çalışmanın verdiği mutluluk, verilen hizmet sonucu başarılı olduklarını görme, düşüncelerini oluşturmaktadır (55).

İş doyumu, bireylerin kurumsal hedefler doğrultusunda yaptıkları işi gönüllü ve faydalı olarak yerine getirmelerini sağlamaktadır (56). İş doyumu; kişinin yaptığı işin ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığı, yaşam felsefesine ne kadar uyduğunu belirlemesi sonucu algıladığı duygu ve durumların tümüdür (57). İş doyumu, çalışanın örgütte yaşadığı sıkıntıları çözmeye yönelik davranış sergileme, sıkıntıyı çözmeye istekli ve azimli olma durumunu etkiler. Locke ve Henne iş doyumunu “Bireyin çalışma ortamında verdiği hizmete yönelik deneyimleri ile bu hizmete yüklediği anlamın oluşturduğu emosyonel memnuniyet durumudur” şeklinde tanımlamaktadır (58). İş doyumu kavramını etkileyen unsurlar hizmet kalitesi, maddi olanaklar, yükselme olanakları, yönetici yaklaşımı, iş arkadaşları, fiziksel çevre şartları gibi faktörlerdir (59).

Tüm bu tanımlar incelendiğinde iş doyumunun genel olarak özellikleri şu şekilde belirtilmektedir:

- İş doyumu, bireyin hizmet verdiği işe öznel yaklaşımını ve tutumlarını ifade eder. Bu duygular yalnızca birey tarafından hissedilir dışarıdan fark edilemez. Birey duyguları vasıtasıyla davranışlarına yansıtırsa ancak anlaşılabilir.
- İş doyumu, bireyin verdiği hizmet sonucu, başarısının örgüt tarafından ödüllendirilmesine ve kişinin gereksinimlerini karşılanmasında (maddi ve emosyonel) yeterli olmasına bağlıdır (59).

Bir örgütte görevini yerine getirmeye çalışan insanlar; yöneticiler, iş arkadaşları ve fiziksel ortam şartları ile etkileşim halindedirler. Hizmet verilen yerdeki iş şartları kişinin iş doyumunu sağlaması için yeterli değilse bireylerin fiziksel ve ruhsal durumu negatif yönde etkilenir. Bir örgütte çalışan bireylere çeşitli vazifeleri ve işin sorumluluğunu kabiliyetleri doğrultusunda vermek; işin neticesinin anlamlı, yararlı olmasında önemlidir ve iş doyumunu doğrudan etkiler (60).

Bireylerin iş doyumunun pozitif algılaması için, kurum hedefleri arasına iş doyumunu sağlayıcı politikalar koymalıdır. Kurumun en büyük hedeflerinden olan hizmet kalitesinin yüksekliği çalışanların iş doyumuna bağlıdır (61). Bireylerin iş doyumunun azalması ya da olmaması işten ayrılmalara, işin kalitesinin ve verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bireylerin verdiği hizmet karşılığı iş doyumsuzluğu yaşamaları açık olmayan şekillerde işi duraksatma, hizmet kalitesinde düşme, düzen problemleri gibi örgütsel sorunların oluşmasına zemin hazırlar (62).

Kaliteli hizmet sunulması için sağlık personelinin ihtiyaçları karşılanmalı, çalışma koşulları iyileştirilmeli, sirkülasyonu önleyici adımlar oluşturulmalıdır. Yani hizmet verilen toplumun istekleri kadar hizmeti sunan bireylerin istekleri de yerine getirilmeli örgütten beklenen ve sağlanacak imkanlar eşit tutulmalı ve buna yönelik kurum politikaları geliştirilmelidir. Bu şekilde bireylerin iş doyumunu sağlanır ve etkin, kaliteli hizmet sunumu gerçekleşir (63).

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Literatürde iş doyum düzeyini etkileyen faktörler örgütsel ve kişisel faktörler olarak iki grupta incelenmektedir. Örgütsel faktörler; işin niteliği, maaş, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları- çalışma arkadaşları ve iş güvenliği (68).

Kişisel faktörler ise; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, meslek, medeni durum, hizmet süresidir (59, 64).

2.2.1.1.İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler maaş, mesleki sorumlulukların tanımlanması, üst kademelere yükselme, yönetici ve iş arkadaşları ile iletişim iş doyumunu belirlemede dikkat edilen unsurlar olarak belirtilmektedir (65). Bireylerin hayatını idame ettirebildiği gereksinimleri ile iş doyum düzeyi arasında bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Eşit şartlarda çalışan bireylerin gereksinimleri çeşitlilik gösterdiği için iş doyumunu algılama seviyeleri de farklı olduğu belirtilmektedir (49, 66).

İşin niteliği: Bireyleri verdiği hizmet karşılığında doyum sağlayabilmeleri için; işin özellikleri, hizmet verilen kitle, işi yapacak bireyin nitelikleri belirlenmelidir (67). Örgüt tarafından iş için becerileri uygun olan birey seçilmeli, teknolojik gelişmeler takip edilmeli ve yenilikleri uygulama yönünde bireyleri teşvik edici adımlar atılmalı, ortaya çıkan problemlere karşı çözüm önerileri üretebilecek bireyleri her türlü duruma karşı hazır olmasının sağlanması gerekmektedir. Örgüt bireylerin yetenekleri ve istekleri doğrultusunda uygun bölümlerde çalıştırılmasını sağlamalıdır Böylece birey yetenekleri ve becerilerini doğru olarak yerine getirecek ve iş doyumunu sağlamış olacaktır (55).

Maaş: Bireyin iş doyum düzeyini etkileyen faktörlerin en ön sıralarda yer almaktadır. Her birey eğitim seviyesi, yaptığı işin zorluğu, çalışma saatleri, sağlığı tehdit edecek durumların olması (örneğin sterilizasyonda çalışanlar için hidrojen peroksit, form aldehit gazı, kimyasal maddeler vb.) gibi faktörlerin karşılığında tatmin edici maaş almak istemektedir; emeğinin karşılığı olan maaşı alamadığı zaman iş doyumunda azalma olacaktır (68).

Gelişme ve Yükselme Olanakları: Günümüz şartlarında üniversiteler öğrencilerini idealist, sürekli kişinin kendisini geliştirici faaliyetlerde bulunmasını teşvik edici, teknolojik gelişmeleri takip eden bireyler olarak yetiştirmektedir. Bunun sonucunda yeni nesil çalıştıkları yerlerde yükselme imkanı oluşturacak fırsatların yöneticiler tarafından verilmesini beklemektedirler. Bazı bireylere göre işini yapip bitirmek önemli iken bazı bireylere göre de terfi, terfi ile gelen ek ücret, sosyal konum önemlidir (66).

Çalışma Şartları- Çalışma Arkadaşları- İş Güvenliği: İş performansını ve doyumunu olumlu olarak etkilediği düşünülen ideal çalışma ortamı ergonomik olarak bireylerin ihtiyaçlarını karşılayacak özellikte dizayn edilmelidir. Bireylerin rahatlarını sağlayıcı bu imkanlar bireyin hastalanmasının (boyun ve bel fıtığı, işitme kaybı, görme bozuklukları gibi) önüne geçeceği için iş devamsızlığı, iş yavaşlatma durumları olmayacaktır. İş güvenliği konusu; örgütün tehlikelere karşı (nöbet tutulan bölümde güvenlik sorumlusunun bulunması, kimyasal maddelere karşı koruyucu malzemelerin temin edilmesi) bireyleri koruması kişilerin kendilerini emniyette hissetmelerini sağlayacaktır. Aktif bir yönetici örgütün amaçlarına ulaşmasının çalışanlardan geçtiğini anlayarak onların rahat ve ferah bir ortamda çalışmasını sağlamalıdır (69, 70). Ağır çalışma koşulları, esnek olmayan çalışma saatleri, bireye yapabileceğinin üzerinde iş yükü, iş ile ilgili doyumsuzluk oluşturur ve bireylerin istifa etmesine yol açabilir. Bireylerin çalıştıkları örgütte samimi, içten, zor koşullarda yardım eden iş arkadaşlarının olması ve desteklendiğini hissetmesi bireylerin iş doyum seviyesinin yüksek olmasını sağlayabilecektir (71).

2.2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler

Literatürde yapılan araştırmalar, yaş ilerledikçe mesleki deneyim arttığı için iş doyumunun da arttığını göstermektedir. Araştırmalarda bu sonucun elde edilmesinin nedeni, yeni iş hayatına atılan mesleki deneyimi olmayan bireylerin öğrenim düzeyleri arttıkça örgütten beklentilerinin artmasıdır (58). Ayrıca yapılan başka bir çalışma da ise hizmet süresi dolan çalışanların mesleğini bıraktığı zaman ne işle meşgul olacağını bilmeme durumu iş doyumun düştüğünü göstermektedir (69).

Cinsiyet: Cinsiyetin iş doyumunu etkileme durumu farklı araştırmalarda farklı sonuçlara sebep olmuştur. Kimi araştırmalar da cinsiyet faktörünün iş doyumunu olumlu etkilediğini gözlenirken; kimi araştırmalarda cinsiyet faktörünün iş doyumunu belirlemede herhangi bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur (63). Cinsiyetin iş doyumuna etkisi aynı mesleği yapan bireyler üzerinde mesleki şartların her iki taraf için adil olduğu şartlarda araştırılmış ve iş doyum düzeylerinde herhangi bir etki farklılığı görülmemiştir (62).

Eğitim düzeyi: Bireylerin eğitim seviyesinin iş doyumuna üzerine etkisini inceleyen çalışmalar, eğitim seviyesi düşük olan bireylerin iş doyum algılarının yüksek olduğunu, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iş doyum algılarının düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır (66). Yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler işe başladıklarında istedikleri pozisyonda yetkilendirilmedikleri için iş doyumunu azalmaktadır. Başka bir araştırmada ise, kişinin mevcut pozisyonunda kendi kapasitesinin dışında beklentilerin olması kişinin kaygılı ve gergin hissetmesine sebep olduğu ortaya çıkarılmış ve iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir (58). İş doyumunu etkileyen bir diğer faktörde, eğitim seviyesi yüksek bireyin emeğinin

karşılığı olan maaşının düşük olmasından kaynaklı iş doyum algısının azalmasıdır (49).

Meslek: İş bulma imkanlarının gittikçe zorlaştığı yaşam koşullarında insanlar ilgi alanına daha yatkın olan bölümlerde eğitim alıp meslek hayatına atılmak yerine, çoğu insan hayatta kalma kaygısında kendi ayakları üzerinde durabileceği bölümlerde eğitim almaktadır. Zorunluluktan kaynaklanan bu durum kişinin işini severek yapmamasına zemin hazırlar ve bu durum sonucunda bireylerin zorluklar karşısında bıkkınlıkları artmakta ve iş doyum seviyeleri etkilenmektedir. Bunun yanı sıra yaptığı mesleğin cazip olması, bireye gelişme imkanı sunması, kişiye ait sorumluluklar verilmesi iş doyumunu artırıcı unsurlar olarak kabul edilebilir (70). Yapılan çalışmalarda şu sonuca da ulaşılmıştır; sosyal yaşamda halk tarafından kabul gören, saygınlığı yüksek, birilerine bağlı olmadan hizmet veren, direk bireylerle ilgili olan mesleklerde iş doyumunun yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (66).

Medeni durum: Evli bireylerin birbirlerine karşı yükümlülükleri olduğu için maddi açıdan evliliklerinin devamını sağlamak durumunda olduğu, bu nedenle işten ayrılma, sık sık iş değiştirme, işe mazeretsiz olarak gitmeme gibi durumların daha az sıklıkla yaşanabileceği belirtilmektedir (67).

Hizmet süresi: Bireylerin iş hayatındaki hizmet süresi ile deneyimleri arttıkça iş doyumları da artar (55). Yapılan bir araştırmada yeni işe başlayan bireylerin yaşamlarını sürdürmelerini sağlayacak ve beklentilerini karşılayacak bir iş bulmaları iş doyum düzeylerinin yüksek olmasına sebep olmuştur (67).

2.2.3. Hemşirelikte İş Doyumu

Hemşireler bireylere bakım verirken stres ve yoğun iş yükü gibi birden fazla yıpratıcı faktörle karşı karşıya kalmaktadır. Hemşireler; uyku düzenlerini bozucu vardiyalar, tek bir hemşirenin bir gece de bir çok hastaya bakım vermesi, hasta yakınlarının şiddetine maruz kalması (güvenliğinin sağlanmaması), evrak işlerinin yoğunluğu ve çalışma ortamında anlaşmazlıkların çıktığı huzursuz ortamlarda çalışmaktadır. Sağlık hizmetleri ve sağlık politikalarında meydana gelen değişimler de hemşireleri etkilemekte; bir kurumda aynı işi yapan hemşireler arasında temel hak ve özgürlüklere aykırı uygulamalar yapılabilmektedir, bunlar iş doyumunu olumsuz etkilemektedir (72).

Hemşireler sağlıklı\ hasta bireylerin sağlığını korunması, hastalık durumunda tedavi edilmesi ve rehabilitasyon hizmeti verebilmesi için bilgilerini ve tecrübelerini doğru zaman ve doğru yerde uygulamalıdır. Bu nedenle hemşirelerin iş doyumunu çalıştıkları yerde verimliliklerinin artmasına, sağlıklı\ hasta bireylere sunulan hizmetin kaliteli olmasını ve istifa etme, işe devamsızlık, tükenme gibi problemlerin azalmasını sağlamaktadır (74).

3. MATERİYAL VE METOD

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma, bir eğitim araştırma hastanesinde görevli hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla, kesitsel ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirildi.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Şanlıurfa Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Kasım 2018- Temmuz 2019 tarihleri arasında yapıldı. Önceleri devlet hastanesi olarak faaliyet gösteren hastane, 2004 yılından beri yeni binasında 619 hemşire ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Günlük ortalama 3500 – 6000 dolayında poliklinik hastasının başvurduğu, 42.980 m2 kapalı alana, toplam 202 hasta odası ile 500 yatak kapasitesine, 156 kişilik konferans salonuna ve helikopter pistine sahip hastanede teknik alt yapı bakımından güçlendirilmiş, her türlü ameliyatın yapılabildiği 12 ameliyat odası, 24 saat hizmet veren kan merkezi, 17 cihaza sahip diyaliz ünitesi, tam donanımlı 57 yatak kapasiteli 4 yoğun bakım ünitesi ile hizmet sunulmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini Şanlıurfa Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan genel tanı-tedavi ve bakım hizmetleri sunulan yataklı ve ayaktan tedavi birimlerinde çalışan ameliyathane, acil, yoğun bakım, servisler ve diğer birimlerde görev yapan hemşireler oluşturdu (N=619). Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadı, en az altı aydır bu kurumda çalışan ve gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen tüm hemşireler araştırma kapsamına alındı. Çalışma evreninin %84' üne ulaşıldı.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” (EK 1), “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” (EK 2) ve “Hemşire İş Doyum Ölçeği” (EK 3) kullanıldı.

Kişisel Bilgi Formu (EK 1): Araştırmacı tarafından hazırlanan bu form hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ilişkin bilgileri içeren; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, hemşirelikte çalışma yılı, aynı hastanede çalışma yılı, çalıştığı birim, kurumdaki pozisyon, kadro durumu, çalışma şekli, aylık tutulan nöbet sayısı, çalıştığı birimden memnun olma durumu ile ilgili toplam 13 soruyu içermektedir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (EK 2): Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini saptamak amacıyla, Eisenberger ve arkadaşları tarafından 1986 yılında geliştirilen daha sonra, 2009 yılında Stassen ve Ursel tarafından kısaltılarak 10 maddeye indirilen; işletme alanında Türkçe geçerlilik güvenirliği 2012 yılında Akkoç ve arkadaşları tarafından, sağlık alanında geçerlilik- güvenirlik çalışması 2018 yılında Türe ve Yıldırım tarafından yapılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği 9 maddeden oluşan “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle katılıyorum (5)” arasında değişen beş dereceli likert tipinde bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek min puan 1, max puan 5 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı Türe ve Yıldırımın çalışmasında ölçek toplamı için 0.88, bu araştırmada da 0.72 olarak belirlendi (5).

Hemşire İş Doyum Ölçeği (EK 3): Hemşirelerin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla 2014 yılında Japonya’da Muya ve ark. tarafından 28 madde ve 4 alt boyuttan oluşan Hemşire İş Doyum Ölçeği’nin Türkçe geçerlilik ve güvenirliği

Yılmaz ve Yıldırım tarafından 2016 yılında yapılmış; orijinal ölçeğin 4. Maddesi Türkçe formunda geçerli bulunmadığı için ölçekten çıkarılmıştır. Hemşire İş Doyum Ölçeği Türkçe formu 27 madde ve 4 alt boyuttan oluşan “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle katılıyorum (5)” arasında değişen beş dereceli likert tipinde bir ölçektir; “İşle İlgili Olumlu Duygular 8 madde (1-2-3-4-5-6-7-8. maddeler)”, “Üstlerden Uygun Destek 6 madde (9-10-11-12-13-14. maddeler)”, “İşyerinde Algılanan Önem 8 madde (15-16-17-18-19-20-21-22. maddeler)” ve “Keyifli Çalışma Ortamı 5 maddedir (23-24-25-26-27. maddeler). Ölçeğin 6. ve 20. Maddeleri ters puanlanarak değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek min puan 27, max puan 135 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek toplamı için Muya ve arkadaşlarının çalışmasında 0.82, Türe ve Yıldırımın çalışmasında 0.90, bu araştırmada da 0.90 olarak belirlendi (75).

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, etik kurul onayı ve araştırmanın yapılacağı kurumdan yazılı izinler alındıktan sonra Kasım 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında toplandı. Anketler araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere, araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapılarak, gece-gündüz vardiyalarında dağıtıldı ve anketler mümkün olduğunca aynı gün içinde araştırmacı tarafından anket formunun dağıtılıp gün içerisinde ya da daha sonra geri alınması yoluyla toplandı.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) programı kullanılarak değerlendirildi. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilks testi, Q-Q grafikler ve histogramlar ile değerlendirildi. Araştırmanın verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiklerin (ortalama, standart sapma,

frekans, yüzde) yanı sıra niceliksel verilerin iki grup arası değerlendirmelerinde Student-t testi kullanıldı. Niceliksel verilerin ikiden fazla grup arası değerlendirmelerinde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanıldı. Varyansların homojenliği varsayımının test edilmesinde Levene testi kullanıldı. ANOVA testi sonucunda farklılığa neden olan grupların tespitinde; varyansları homojen olanlar Tukey HSD, homojen olmayanlar ise Tamhane T2 post-hoc testi ile değerlendirildi. Niceliksel veriler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı. Ölçeklerin güvenirliliğinin değerlendirilmesinde ise Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı kullanıldı. İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ değeri ile belirlendi.

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırmanın planlama aşamasında veri toplama aracı olarak kullanılacak ölçekleri geliştiren araştırmacılarından e-posta yoluyla izin alındı (EK 4). Araştırmaya başlamadan önce ilgili kurumdan araştırmanın yapılabilmesi için çalışma izni (EK 6) alındı. Ayrıca veri toplamaya başlamadan önce araştırmaya katılacak olan hemşirelere araştırmanın amacı açıklanarak araştırmaya katılmaya gönüllü olduklarına ilişkin yazılı onamları alındı (EK 7).

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki hemşirelerin bildirimleri ile sınırlı olup sonuçlar sadece bu gruba genellenebilir.

4.BULGULAR

Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın bulguları; hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular, hemşirelerin algılanan örgütsel destek ölçeği ve iş doyum ölçeğine ilişkin bulgular olarak sunuldu.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde (Tablo 4.1); hemşirelerin yaşlarının 18 ile 50 yaş arasında değişmekte olup yaş ortalamasının 28.17 ± 5.32 yıl olduğu saptandı. Hemşirelerin %59'unun 25-30 yaş arasında olduğu, %58'inin kadın olduğu, %52.9'unun evli olduğu, %35'inin çocuk sahibi olduğu, %76.4'ünün lisans mezunu olduğu, %42'sinin özel birimlerde çalıştığı, %42.9'unun kurumdaki pozisyonunun servis hemşiresi olduğu, %55.7'sinin sözleşmeli personel olduğu, %71.5'inin 5 yıl ve altında mesleki deneyime, %73.4'ünün 3 yıl ve altında kurum deneyimine sahip olduğu, %80.1'inin çalışma şeklinin "gündüz ve nöbet" olduğu; ayrıca hemşirelerin %55.5'inin aylık fazladan 40 saatin altında nöbet tuttukları ve %85.2'sinin memnun olduğu belirlendi.

Hemşirelerin mesleki deneyim süresinin 1 ile 33 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 5.21 ± 5.23 yıl olduğu; aynı kurumda çalışma sürelerinin ise 1 ile 28 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 3.40 ± 3.88 yıl olduğu saptandı. Hemşirelerin %67.2'sinin aylık fazladan nöbet tuttukları saptandı. Bu hemşirelerin aylık fazladan nöbet tutma sürelerinin 2 ile 80 saat arasında değişmekte olup, ortalama 33.68 ± 13.59 saat olduğu saptandı.

Tablo 4. 1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=512)

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
Yaş grubu	≤24 yaş	19.1
	25-30 yaş	59.0
	31-36 yaş	13.3
	37-42 yaş	5.3
	≥43 yaş	3.3
Cinsiyet	Kadın	58.0
	Erkek	42.0
Medeni durum	Evli	52.9
	Bekar	47.1
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	35.0
	Hayır	65.0
Eğitim durumu	Sağlık Meslek Lisesi	13.9
	Önlisans	5.7
	Lisans	76.4
	YL/Doktora	4.1
Hemşirelikte çalışma süresi	≤5 yıl	71.5
	>5 yıl	28.5
Aynı hastanede çalışma süresi	≤3 yıl	73.4
	>3 yıl	26.6
Çalışılan birim	Özellikli birimler*	42.0
	Cerrahi birimler	26.8
	Dahili birimler	20.1
	Acil servis	8.8
	Diğer**	2.3
Kurumdaki pozisyon	Servis hemşiresi	42.4
	Servis sorumlu hemşiresi	2.9
	Poliklinik hemşiresi	3.3
	Ameliyathane hemşiresi	16.8
	Yoğun bakım hemşiresi	19.9
	Acil servis hemşiresi	8.6
	Anjiyo hemşiresi	3.9
	Diğer	2.1
Kadro durumu Çalışma şekli	Kadrolu	44.3
	Sözleşmeli	55.7
	Sürekli nöbet	1.6
	Gündüz ve nöbet	80.1
Aylık fazladan tutulan nöbet süresi (n=344)	<40 saat	55.5
	≥40 saat	44.5
Çalışılan birimden memnun olma durumu	Hiç memnun değilim	2.3
	Memnun değilim	3.3
	Memnunum	85.2
	Çok memnunum	9.2
	Min-Maks	Ort±SS
Yaş (yıl)	18-50	28.17±5.32
Hemşirelikte çalışma süresi (yıl)	1-33	5.21±5.23
Aynı hastanede çalışma süresi (yıl)	1-28	3.40±3.88
Aylık fazladan tutulan nöbet süresi (sa.) (n=344)	2-80	33.68±13.59

* Özellikli birimler; ameliyathane, diyaliz, yoğun bakım üniteleri

** Diğer; sterilizasyon, poliklinikler vb.

Hemşirelerin algılanan örgütsel destek ölçeği (AÖDÖ) ve hemşire iş doyum ölçeği (HİDÖ) toplam ve alt boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 4.2’ de gösterildi.

Tablo 4. 2. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ), Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamaları (n=512)

Ölçekler	Alt Boyutlar	Alınabilecek		Alınan Min- Maks Puan	Ortalama $\pm$ SS
		Min-	Max		
AÖDÖ	Toplam	1-5		1.22-4.78	2.95 $\pm$ 0.68
	İşle ilgili olumlu duygular	8-40		10-40	28.09 $\pm$ 6.16
HİDÖ	Üstlerden uygun destek	6-30		6-30	18.01 $\pm$ 6.65
	İş yerinde algılanan önem	8-40		12-40	30.18 $\pm$ 4.45
	Keyifli çalışma ortamı	5-25		5-25	14.22 $\pm$ 4.40
	Toplam	27-135		39-128	90.50 $\pm$ 16.92

Hemşirelerin AÖD ve HİDÖ ortalamalarına ilişkin bulguların dağılımı incelendiğinde (Tablo 4.2.); AÖDÖ toplam puan ortalamasının 2.95 $\pm$ 0.68; HİDÖ toplam puan ortalamasının 90.50 $\pm$ 16.92; işle ilgili olumlu duygular alt boyutu için 28.09 $\pm$ 6.16, üstlerden uygun destek alt boyutu için 18.01 $\pm$ 6.65, iş yerinde algılanan önem alt boyutu için puan ortalamasının 30.18 $\pm$ 4.45, keyifli çalışma ortamı alt boyutu için puan ortalamasının 14.22 $\pm$ 4.40 olduğu saptandı. Hemşirelerin AÖDÖ toplam puanları 1.22 ile 4.78 arasında değişmekte olup, puan ortalaması 2.95 $\pm$ 0.68’dir.

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre algılanan örgütsel destek ölçeğinden aldıkları puanlar Tablo 4.3’de gösterildi.

Tablo 4. 3. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Genel Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=512)

Sosyo-Demografik Özellikler		N	AÖDÖ Toplam Ort±SS	Test değeri	P değeri
Yaş grubu	≤24 yaş	98	3.00±0.72	F=2.440	p=0.064
	25-30 yaş	302	2.98±0.66		
	31-36 yaş	68	2.93±0.68		
	≥37 yaş	44	2.69±0.70		
Cinsiyet	Kadın	297	2.99±0.72	t=1.613	p=0.107
	Erkek	215	2.89±0.63		
Medeni durum	Evli	271	2.91±0.67	t=-1.325	p=0.186
	Bekar	241	2.99±0.69		
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	179	2.91±0.69	t=-0.968	p=0.333
	Hayır	333	2.97±0.68		
Eğitim durumu	SML	71	2.93±0.60	F=2.452	p=0.063
	Önlisans	29	3.27±0.77		
	Lisans	391	2.93±0.68		
	YL/Doktora	21	3.03±0.79		
Hemşirelikte çalışma süresi	≤5 yıl	366	2.97±0.68	t=0.999	p=0.318
	>5 yıl	146	2.90±0.69		
Aynı hastanede çalışma süresi	≤3 yıl	376	3.00±0.68	t=2.694	p=0.007**
	>3 yıl	136	2.82±0.66		
Çalışılan birim	Özellikli birimler ^a	215	2.87±0.67	F=5.590	p=0.001** d>a, c
	Cerrahi birimler ^b	137	2.99±0.67		
	Dahili birimler ^c	103	2.90±0.60		
	Acil serv./diğer ^d	57	3.27±0.81		
Kadro durumu	Kadrolu	227	2.91±0.69	t=-1.172	p=0.242
	Sözleşmeli	285	2.98±0.67		
Aylık fazladan nöbet tutma	Evet	344	2.93±0.67	t=-1.056	p=0.291
	Hayır	168	3.00±0.70		
Aylık fazladan nöbet (n=344)	<40 saat	191	2.92±0.67	t=-0.273	p=0.785
	≥40 saat	153	2.94±0.68		

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

t: Student-t Testi

**p<0.01

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre AÖDÖ toplam puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde (Tablo 4.3); aynı hastanede çalışma süresi 3 yıldan az olan hemşirelerin AÖDÖ toplam puan ortalamasının, çalışma süresi 3 yıl ve üzeri olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p=0.007$).

Çalışılan birimler arasında hemşirelerin AÖDÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p=0.001$). Farklılığın hangi birimden kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan ikili post-hoc değerlendirmeler sonucunda; acil serviste veya diğer birimlerde çalışan hemşirelerin AÖDÖ genel puan ortalaması, özel birimlerde ($p=0.006$) ve dahili birimlerde ($p=0.021$) çalışanlardan anlamlı şekilde yüksek olduğu saptandı ($p<0.05$). Diğer birimler arasında hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, mesleki deneyim, kadro durumu, aylık fazladan tutulan nöbet süresi ile AÖDÖ puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamadı ($p>0.05$).

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre algıladıkları iş doyum düzeyleri incelendiğinde (Tablo 4.4); yaş, cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum değişkenleri ile hemşirelerin iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptandı. Eğitim durumları arasında hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular ($F=3.944$; $p=0.008$), üstlerden uygun destek ($F=6.203$; $p=0.001$), işyerinde algılanan önem ($F=4.396$; $p=0.005$), keyifli çalışma ortamı ($F=5.597$; $p=0.001$) alt boyut ve HİDÖ toplam ($F=6.744$; $p=0.001$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p<0.01$).

Tablo 4. 4. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Hemşire İş Doyum Ölçeği Alt boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (n=512)

Sosyo-Demografik Özellikler	n	İşle ilgili olumlu duygular	Üstlerden uygun destek	İş yerinde algılanan önem	Keyifli çalışma ortamı	HİDÖ Genel	
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	
Yaş grubu	≤24 yaş	98	28.61±6.09	18.55±6.40	30.11±4.67	15.29±4.39	92.56±17.43
	25-30 yaş	302	28.24±6.09	18.01±6.70	30.34±4.44	13.90±4.35	90.49±16.24
	31-36 yaş	68	27.13±6.82	18.03±6.57	30.29±4.50	14.10±4.72	89.56±18.36
	≥37 yaş	44	27.43±5.61	16.75±7.04	29.09±3.92	14.20±4.02	87.48±18.06
	Test		F=1.01	F=0.742	F=1.026	F=2.471	F=1.023
Cinsiyet	p		p=0.388	p=0.528	p=0.381	p=0.061	p=0.382
	Kadın	297	28.26±6.24	18.08±6.82	30.20±4.64	14.34±4.39	90.88±17.60
	Erkek	215	27.86±6.04	17.90±6.42	30.16±4.19	14.06±4.42	89.98±15.96
	Test		t=0.729	t=0.305	t=0.081	t=0.721	t=0.594
Medeni durum	p		p=0.466	p=0.760	p=0.935	p=0.471	p=0.553
	Evli	271	27.87±6.29	18.08±6.79	30.08±4.36	14.15±4.38	90.19±17.06
	Bekar	241	28.34±6.01	17.93±6.50	30.30±4.57	14.29±4.43	90.86±16.79
	Test		t=-0.854	t=0.264	t=-0.561	t=-0.358	t=-0.447
Çocuk sahibi olma durumu	p		p=0.393	p=0.792	p=0.575	p=0.721	p=0.655
	Evet	179	28.12±6.52	18.17±6.97	30.02±4.31	14.25±4.60	90.55±18.02
	Hayır	333	28.08±5.96	17.92±6.48	30.27±4.53	14.20±4.30	90.48±16.33
	Test		t=0.063	t=0.398	t=-0.614	t=0.116	t=0.048
Eğitim durumu	p		p=0.949	p=0.691	p=0.540	p=0.908	p=0.962
	SML ^a	71	27.77±6.70	19.86±6.03	29.59±3.88	14.51±4.17	91.73±15.88
	Önlisans ^b	29	30.41±4.59	21.41±6.62	31.93±3.33	17.03±4.97	100.79±16.63
	Lisans ^c	391	28.17±5.88	17.56±6.53	30.30±4.47	14.06±4.24	90.09±16.05
	YL/Doktora ^d	21	24.48±9.27	15.43±8.45	27.62±6.07	12.38±5.79	79.90±27.26
	Test		F=3.944	F=6.203	F=4.396	F=5.597	F=6.744
Hemşirelikte çalışma süresi	p		p=0.008**	p=0.001**	p=0.005**	p=0.001**	p=0.001**
	≤5 yıl	366	28.52±5.72	18.07±6.53	30.41±4.46	14.28±4.44	91.28±16.31
	>5 yıl	146	27.03±7.04	17.85±6.97	29.62±4.40	14.07±4.31	88.56±18.29
	Test		t=2.278	t=0.340	t=1.818	t=0.494	t=1.643
Aynı hastanede çalışma süresi	p		p=0.024*	p=0.734	p=0.070	p=0.622	p=0.101
	≤3 yıl	376	28.52±5.76	18.24±6.43	30.22±4.45	14.40±4.35	91.37±16.44
	>3 yıl	136	26.93±7.02	17.36±7.21	30.09±4.47	13.73±4.53	88.10±18.02
	Test		t=2.368	t=1.257	t=0.285	t=1.496	t=1.855
Çalışılan birim	p		p=0.019*	p=0.210	p=0.776	p=0.136	p=0.065
	Özellikli	215	27.76±6.59	17.66±6.71	30.07±4.65	13.86±4.41	89.34±17.84
	Cerrahi birim	137	28.07±5.35	18.04±6.26	30.13±4.37	14.94±4.39	91.18±15.52
	Dahili birim	103	27.78±5.82	17.38±6.52	29.88±4.00	13.48±4.10	88.51±15.13
	Acil /diğer	57	29.98±6.66	20.40±7.19	31.25±4.65	15.21±4.60	96.84±18.46
	Test		F=2.107	F=3.009	F=1.287	F=3.720	F=3.604
Kadro durumu	p		p=0.098	p=0.030*	p=0.278	p=0.011*	p=0.013*
	Kadro	227	27.24±6.43	17.12±6.91	29.45±4.85	13.41±4.6	87.22±18.10
	Sözleşmeli	285	28.77±5.85	18.71±6.37	30.76±4.02	14.87±4.13	93.12±15.46
	Test		t=-2.812	t=-2.702	t=-3.333	t=-3.79	t=-3.969
Aylık fazladan nöbet tutma	p		p=0.005**	p=0.007**	p=0.001**	p=0.001**	p=0.001**
	Evet	344	27.95±6.27	17.97±6.60	29.91±4.41	14.08±4.38	89.90±17.01
	Hayır	168	28.39±5.93	18.10±6.77	30.74±4.50	14.51±4.45	91.74±16.71
	Test		t=-0.783	t=-0.206	t=-1.989	t=-1.018	t=-1.161
Aylık fazladan tutulan nöbet (n=344)	p		p=0.434	p=0.837	p=0.048*	p=0.309	p=0.247
	<40 saat	191	27.60±6.16	17.39±6.24	29.29±4.19	13.55±4.49	87.83±16.62
	≥40 saat	153	28.39±6.39	18.68±6.98	30.67±4.58	14.75±4.14	92.48±17.20
	Test		t=-1.161	t=-1.802	t=-2.914	t=-2.538	t=-2.540
	p		p=0.247	p=0.072	p=0.004**	p=0.012*	p=0.012*

F: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

t: Student-t Testi

*p<0.05

**p<0.01

Farklılığın hangi eğitim durumundan kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan ikili post-hoc değerlendirmeler sonucunda; ön lisans mezunu olan hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular alt boyutu puan ortalaması, yüksek lisans veya doktora mezunu olanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p=0.048$). Ön lisans mezunu olan hemşirelerin üstlerden uygun destek alt boyutu puan ortalaması, lisans mezunu ($p=0.025$) ve yüksek lisans veya doktora mezunu ($p=0.028$) olanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p<0.05$). Ön lisans mezunu olanların işyerinde algılanan önem alt boyutu puan ortalaması, sağlık meslek lisesi mezunu ($p=0.021$) ve yüksek lisans veya doktora ($p=0.037$) mezunlarından anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p<0.05$). Ön lisans mezunu olan hemşirelerin keyifli çalışma ortamı alt boyutu puan ortalaması, lisans mezunu ($p=0.022$) ve yüksek lisans veya doktora mezunu ($p=0.030$) olanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p<0.05$). Ön lisans mezunu olan hemşirelerin HİDÖ toplam puan ortalaması, lisans mezunu ($p=0.012$) ve yüksek lisans veya doktora mezunu ($p=0.023$) olanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p<0.05$). Diğer eğitim durumları arasında hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, işyerinde algılanan önem, keyifli çalışma ortamı alt boyut ve HİDÖ toplam puan ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık saptanmadı ($p>0.05$).

Mesleki deneyimi 5 yıl ve altında olan hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular alt boyut puan ortalaması, mesleki deneyimi 5 yıldan fazla olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($t=2.278$; $p=0.024$).

Aynı kurum deneyimi 3 yıl ve altında olan hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular alt boyut puan ortalaması, kurum deneyimi 3 yılın üzerinde olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($t=2.368$; $p=0.019$).

Çalışılan birimler arasında üstlerden uygun destek ($F=3.009$; $p=0.030$), keyifli çalışma ortamı ($F=3.720$; $p=0.011$) alt boyut ve HİDÖ toplam ($F=3.604$; $p=0.013$) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı ($p<0,05$). Farklılığın hangi çalışılan birimden kaynaklandığını saptamak amacıyla yapılan ikili post-hoc değerlendirmeler sonucunda; acil servis veya diğer birimlerde çalışan hemşirelerin üstlerden uygun destek alt boyutu puan ortalaması, dahili birimlerde çalışanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p=0.029$). Acil servis veya diğer birimlerde çalışan hemşirelerin keyifli çalışma ortamı alt boyutu puan ortalaması, dahili birimlerde çalışanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p=0.048$). Acil servis veya diğer birimlerde çalışan hemşirelerin HİDÖ toplam puan ortalaması, özel birimlerde ($p=0.015$) ve dahili birimlerde ($p=0.015$) çalışan hemşirelerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p<0.05$). Diğer birimler arasında üstlerden uygun destek, keyifli çalışma ortamı alt boyut ve HİDÖ toplam puan ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık saptanmadı ($p>0.05$).

Kadro durumu sözleşmeli olan hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular ($t=-2.812$; $p=0.005$), üstlerden uygun destek ($t=-2.702$; $p=0.007$), işyerinde algılanan önem ($t=-3.333$; $p=0.001$), keyifli çalışma ortamı ($t=-3.79$; $p=0.001$) alt boyut ve HİDÖ toplam ($t=-3.969$; $p=0.001$) puan ortalaması, kadrolu olan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0.01$).

Aylık fazladan nöbet tutmayan hemşirelerin işyerinde algılanan önem alt boyut puan ortalaması, aylık fazladan nöbet tutan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($t=-1.989$; $p=0.048$).

Aylık fazladan 40 saat ve üzerinde nöbet tutan hemşirelerin iş yerinde algılanan önem ($t=-2.914$; $p=0.004$), keyifli çalışma ortamı ($t=-2.538$; $p=0.012$) alt boyut ve

HİDÖ genel ($t=-2.540$; $p=0.012$) puan ortalaması, aylık fazladan 40 saatin altında nöbet tutanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0.05$).

Hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki düzeyi Tablo 4.5’de gösterildi.

Tablo 4. 5. Hemşirelerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖDÖ), Hemşire İş Doyum Ölçeği (HİDÖ) Alt Boyut ve Toplam Puanları Arasındaki İlişki

HİDÖ	AÖDÖ Toplam	
	r	p
İşle ilgili olumlu duygular	0.422	0.001**
Üstlerden uygun destek	0.621	0.001**
İş yerinde algılanan önem	0.302	0.001**
Keyifli çalışma ortamı	0.505	0.001**
Toplam	0.609	0.001**
<i>r: Pearson Korelasyon Katsayısı **$p<0.01$</i>		

Hemşirelerin AÖDÖ ve HİDÖ alt boyut ve toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde (Tablo 4.5); AÖDÖ toplam puanları ile işle ilgili olumlu duygular ($r=0.422$; $p=0.001$), üstlerinden uygun destek ($r=0.621$; $p=0.001$), iş yerinde algılanan önem ($r=0.302$; $p=0.001$), keyifli çalışma ortamı ($r=0.505$; $p=0.001$) alt boyut ve HİDÖ toplam ($r=0.609$; $p=0.001$) puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptandı ($p<0.01$).

5. TARTIŞMA

Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir hastanede çalışan hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmadan elde edilen bulgular literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo- demografik özellikleri incelendiğinde çoğunluğun genç yaş grubunda ve lisans seviyesinde eğitime sahip olduğu; yarıya yakınının erkek, evli ve servis hemşiresi olduğu; yarıdan fazlasının sözleşmeli olarak çalıştığı; dörtte üçünün aylık fazladan nöbet tuttuğu ve 1-5 yıl arasında mesleki deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada erkek hemşirelerin sayısının yarıya yakın olmasının nedeni, 1954 tarihli 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'nda 2007 yılında yapılan değişiklik ile cinsiyet ayrımının hemşirelik mesleğinde kaldırılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. 2007 yılında yapılan diğer bir değişiklikte; sağlık meslek liselerinin sağlık yüksek okullarına dönüştürülmesi ile hemşirelik mesleğinin lisans seviyesinde eğitim düzeyine çıkarılması lisans mezunu hemşirelerin sayısını gün geçtikçe artırmaktadır.

Araştırmada hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre (Tablo 4.3), algılanan örgütsel desteğin orta- yüksek düzeyde (2.95 ± 0.68) olduğu görülmüştür ve bu sonuç birinci araştırma sorusuna yanıt oluşturmuştur. Alan yazında, farklı kültürlerde gerçekleştirilen araştırma sonuçları araştırmadan elde edilen bu bulgular ile tutarlılık göstermektedir. Lashinger'in AÖD etkileyen ve AÖD'den etkilenen faktörleri belirlemek amacıyla 202 hemşire ile gerçekleştirdiği araştırmasında, hemşirelerin orta düzeyde örgütsel destek

algıladıkları ortaya çıkmıştır (76). Benzer şekilde Lacey'in 3080 yenidoğan hemşiresi ile yaptığı araştırmasında, kalifiye hemşirelerden oluşan sürekli nitelikli bakım hizmeti sunan hastaneler yani magnet hastaneler ile magnet olmayan hastaneler arasında yaptığı örgütsel destek algısı çalışmasında; magnet hastanelerde çalışan hemşirelerin AÖD algısının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (77). Tüzün'ün 10 eğitim ve araştırma hastanesinde 640 hemşirenin algıladıkları örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında AÖD düzeyi orta düzeyde ($2,70 \pm 0,62$) bulunmuştur (22). Durmuş'un araştırmasında sağlık personelinin örgütsel destek algısının orta seviyede olduğu bulunmuştur (78).

Bu çalışmada hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, mesleki deneyim, kadro durumu, aylık fazladan nöbet tutma ve nöbet saatine göre algılanan örgütsel destek farklılık göstermediği belirlendi. Lashinger'in araştırmasında da sosyo- demografik özelliklerden yaş ve mesleki deneyimin örgütsel destek algısını istatistiksel olarak etkilemediği bulunmuştur (76). Tüzün'ün araştırmasında 36 yaş ve üzerinde olan hemşirelerin AÖD algısı 25- 35 yaş hemşirelerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (22). Durmuş'un araştırmasında 40 yaş ve üzeri sağlık personelinin AÖD seviyesinin yüksek olduğu çalışma sonucunda belirtilmiştir (77).

Alan yazında AÖD düzeyinin mesleki deneyim üzerine etkisi incelendiğinde; Lashinger araştırmasında mesleki deneyimin örgütsel destek algısını istatistiksel olarak etkilemediği bulunmuştur (76). Lacey'in (77) araştırmasında da hemşirelikte çalışmaya yeni başlamış hemşirelerin örgütsel destek algısının, zamanla azaldığı 15 yıl ve üzeri çalışanlarda ise AÖD düzeyinin yükselmeye başladığını saptanmıştır.

Durmuş'un araştırmasında, 11-30 yıl deneyimi olanların 1-10 yıl deneyimi olanlara göre AÖD daha yüksek olduğu bulunmuştur (78).

Diğer taraftan bu çalışmada kurum deneyimi ve çalışılan birime göre algılanan örgütsel destek düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu çalışmada kurum deneyimi üç yıldan az olan hemşirelerin AÖDÖ toplam puan ortalamasının üç yıl ve üzerinde çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlendi. Tüzün'ün yaptığı araştırmasında kurum deneyimi 1 yıldan az olan hemşireler ile çalışma süresi 11 yıl üzerindeki hemşirelerin AÖD düzeyi 2-10 yıl çalışan hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur (22). Yavuzer Zan'ın çalışma hayatına yeni başlayan hemşireler ile gerçekleştirdiği araştırmasında hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeyi anlamlı derecede düşük bulunmuştur (23). Bu araştırma da kurum deneyimi 3 yıldan az çalışan hemşirelerin AÖD seviyelerinin yüksek olmasının nedeni olarak; araştırma örnekleminin yeni nesil bir hastanede yürütülmesi, mesleki deneyimi fazla olan hemşirelerin az olması, yöneticilerin hemşirelerin istedikleri birimde çalışmalarına müsaade etmesi ve yakın yaşlarda olunan sorumlu hemşireleri ile kuşak çatışması yaşamamalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Hemşirelerin kişisel bilgi formundaki özelliklerine göre AÖDÖ çalışılan birim incelemesi bu düşünceleri destekler niteliktedir (Tablo 4.3).

Araştırmada hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre hemşire iş doyumunu alt boyut ve toplam puanları düzeyi incelendiğinde (Tablo 4.4); hemşirelerin iş doyumunu düzeyinin alınabilecek minimum ve maksimum puanlara göre orta-yüksek düzeyde (90.50 ± 16.92) olduğu belirlenmiştir ve bu ikinci araştırma sorusuna yanıt olmuştur. Literatür incelendiğinde yapılan araştırmaların, bu araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Mohammad Ürdün'de 286 hemşire ile

gerçekleştirdiği araştırmasında iş doyumunu ortalamasının orta düzeyde (3.47 ± 0.10) olduğu bulunmuştur (79). Cerit 410 hemşire ile gerçekleştirdiği araştırmasında iş doyumunu toplam puan ortalamaları (3.16 ± 0.68) ile orta düzeyde olduğu bulunmuştur (53). Baran'ın da Erzincan Devlet Hastanesi'nde 145 hemşirenin öfke durumunun iş doyumuna üzerine etkisini araştırdığı çalışmada iş doyum düzeyi orta düzeyde bulunmuştur (80).

Bu araştırmada hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre HİDÖ değerlendirildiğinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumuna göre iş doyumunda farklılık göstermediği bulunmuştur (Tablo 4.4). Cerit'in 410 hemşire ile üç farklı hastanede gerçekleştirdiği araştırmasında iş doyum düzeyi orta düzeyde olduğu ayrıca sosyo-demografik özellikler ve çalışma şekline göre iş doyum düzeyinin farklılaştığı saptanmıştır (53). Farklılığın hangi özelliklerden kaynaklandığı incelendiğinde iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerin; çocuk sahibi olma, gündüz vardiyasında çalışma, 20 yıl ve üzerinde hemşirelikte çalışma olduğunu saptanmıştır.

Bu araştırmada eğitim durumu, mesleki deneyim, kurum deneyimi, çalışılan birim, kadro durumu, aylık fazladan nöbet tutma ve aylık fazladan tutulan nöbet süresine göre iş doyum düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Eğitim durumu ön lisans mezunu hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, iş yerinde algılanan önem, keyifli çalışma ortamı ve iş doyumunu toplam puan ortalamaları lisans ve yüksek lisans\ doktora mezunu olanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı. Cerit'in araştırmasında 41 yaş ve üzeri ön lisans mezunu hemşirelerin iş doyum düzeyi diğer yaş gruplarındaki hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür (53).

Bu araştırmada da ön lisans mezunu 43 yaş ve üzeri tecrübeli hemşirelerin iş doyumunun yüksek olmasının nedeni olarak; örneklem grubundaki hemşirelerin çoğunluğunun meslek hayatının yeni olması, ön lisans mezunu hemşirelerin mesleki deneyiminin fazla olması, yıllar içerisinde tecrübelerinin artması, hayali düşüncelerin yerine gerçekçi beklentilerin olması, tecrübelerinden dolayı işler üzerinde kendi kontrol ve denetimlerinin artması, servis sorumluluğu, koordinatörlük görevi üstlenip yönetime daha yakın olması, toplantılarda düşüncelerine önem verilmesinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışılan birimler arasında üstlerden uygun destek, keyifli çalışma ortamı alt boyut ve HİDÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptandı. Değerlendirmeler sonucunda; acil servis veya diğeri birimlerde çalışan hemşirelerin üstlerden uygun destek ve keyifli çalışma ortamı alt boyutu puan ortalaması, dahili birimlerde çalışanlardan anlamlı şekilde yüksek saptandı. Acil servis veya diğeri birimlerde çalışan hemşirelerin HİDÖ toplam puan ortalaması, özellikle birimlerde ve dahili birimlerde çalışan hemşirelerden anlamlı şekilde yüksek saptandı ($p<0,05$). Literatür incelemesinde bu araştırma ile karşılaştırıldığında farklı ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kavlu ve Pınar'ın 322 hemşire ile acil serviste çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumlarının yaşam kalitesi üzerine etkisini incelediğı araştırmasında iş doyum düzeyi orta düzeyde saptanmıştır (67). Tilev ve Beydağ'ın araştırmasında dahili bölümlerde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri, cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (16). Bu araştırmanın yapıldığı hastanede acil serviste görev yapan hemşirelerin iş doyumunun dahili birimlere göre daha yüksek çıkmasının sebebi olarak; acil servis hemşirelerinin 24 saat nöbet tutup iki nöbet arası istirahat saati 48-72 saat olarak

değişmekte, acil serviste yeteri kadar personel çalışması, ek döner ücreti almaları; dahiliye bölümlerinde çalışan hemşirelerin servislerine yatış yapan hastaların hastalıklarının tedavi edilmesinden çok komplikasyonların önlenmesine yönelik girişim yapmaları, bakıma gereksinim duyan hastaların hastanede kalış süresinin fazla olması, ek döner ücreti almamalarına bağlı olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada hemşirelikte çalışma süresi 5 yıl ve altında olan hemşireler ile aynı hastanede çalışma süresi 3 yıl ve altında olan hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular alt boyut puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı ($p<0,05$). Söyük'ün özel hastanede hemşirelerin iş doyum düzeyini incelediği araştırmasında, kurum deneyimi 1 yıldan az olan hemşirelerin iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur (81).

Bu araştırmada hemşirelerin %44.3'ü kadrolu, %55.7'sinin sözleşmeli olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 4.1). Bu araştırmada sözleşmeli olarak çalışan hemşirelerin işle ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, iş yerinde algılanan önem, keyifli çalışma ortamı alt boyut ve HİDÖ toplam puan ortalaması kadrolu olan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı. Bu araştırmada sözleşmeli personelin iş doyumunu kadrolu hemşirelere göre yüksek çıkmasının sebebi olarak; son yıllarda sağlık sisteminde yaptığı değişiklikler, değişen sözleşmeli personel alım sistemi, ilk defa işe başlayacak hemşireleri uzun süreli bir güvenlik soruşturmasından geçmesi, bakanlık içerisinde alınacak personeline kadro verilmesinin minimize edilmesi, bir sonraki hemşire istihdamının ne zaman ve ne kadar alınacağını bilinmemesi, sözleşmelerin hastane tarafından fesh edilme durumunun olması sebebiyle hemşirelerin iş güvencesinin olmaması hemşirelerin atandıkları yerde işlerine daha sıkı sarılmalarına yaptıkları işi benimsemelerine

olanak sağladığı düşünülmektedir. Söyük'ün araştırması da bu düşünceyi destekler niteliktedir. “Yeni işe başlayan hemşirelerin diğer mesleklerdeki işsizlik oranını değerlendirmeleri ve hayatlarını idame ettirebilecekleri bir işlerinin olması iş doyum düzeyini olumlu etkilemiştir.” (81). Bunun yanı sıra Bingöl araştırmasında hemşirelerin iş güvencesi olmamasından dolayı endişeli olacaklarını ve bu durumun iş doyumunda azalmaya sebep olacağını belirtmektedir (82).

Hemşirelerin çalışma şeklinin; %80.1'inin gündüz ve nöbet, %18.4'ünün sürekli gündüz, %1.6'sının sürekli nöbet şeklinde çalıştığı belirlenmiştir. Aylık fazladan nöbet tutmayan hemşirelerin işyerinde algılanan önem alt boyutu, aylık fazladan nöbet tutan hemşirelerden istatistiksel olarak yüksek saptandı. Bu araştırmada sürekli gündüz çalışan hemşirelerin normal mesai saatini doldurduğu için hafta sonu çalışmadıkları, genel olarak bu hemşirelerin yönetici pozisyonlarda çalıştıkları, özel birimlerde çalışmaları, nöbet tutmadıkları için uyku düzensizliği yaşamadıkları; nöbet ve gündüz, sürekli nöbet vardiyalarında çalışanlara göre daha düzenli bir hayat yaşadıkları için iş doyumlarının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada aylık fazladan 40 saat ve üzerinde nöbet tutan hemşirelerin iş yerinde algılanan önem, keyifli çalışma ortamı alt boyut ve HİDÖ toplam puan ortalaması, aylık fazladan 40 saatin altında nöbet tutanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptandı. Güneş'in araştırmasında fazla saat çalışanların iş doyumunu etkilemediği görülmüştür (65). Literatürde fazla saat çalışanlarla ilgili çalışmalarda iş doyumunun düştüğü görülmektedir (78, 83). Bu araştırmanın yapıldığı hastanede sadece bazı özel birimlerde çalışan hemşireler (ameliyathane, anjio, diyaliz) ve yoğun bakım ünitelerinde aylık fazla saat çalışılmasına yönetim tarafından izin verilmektedir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yapılan bu

araştırmada fazla saat ve özellikli birimlerde çalışma diğer bölgelerin ek gelir ücretine göre daha fazla gelir getirdiği için bu çalışmada iş doyumunu olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumunu arasındaki ilişki düzeyi incelendiğinde (Tablo 4.5); AÖD toplam puanları ile işle ilgili olumlu duygular ($r=0.422$), üstlerden uygun destek ($r=0.621$), iş yerinde algılanan önem ($r=0.302$) keyifli çalışma ortamı ($r=0.505$) alt boyut, HİDÖ toplam ($r=0.609$) puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptandı ($p<0.01$) ve bu üçüncü araştırma sorusuna yanıt olmuştur. Alan yazında farklı kültürlerdeki araştırmaların, bu araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Kwak'ın Kore de 496 hemşire ile gerçekleştirdiği araştırmasında AÖD düzeyinin hemşirelerin tükenmesi ile negatif, iş tatmin düzeyleri ile pozitif yönde etkileşimde olduğu belirlenmiştir (84). Galetta araştırmasında AÖD düzeyi yüksek olan hemşirelerin işlerini değiştirmesini azalttığı, hastalara sunulan bakım hizmetinin artmasına olanak sağladığı, hemşirelerin iş doyum düzeylerinin arttığını ortaya çıkarmıştır (85). Lashinger araştırmasında ödüllendirme, bireylere duyulan saygı, iş güvencesi, ücret ve iş doyumunun örgütsel destek algısını pozitif olarak etkilediği belirlemiştir (76). Gillet'in 323 hemşire ile Fransa'da gerçekleştirdiği araştırmasında hemşirelerin AÖD'in özerklik, adalet, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ile pozitif yönde etkileşimde olduğunu belirtmiştir (86).

Bu araştırmada AÖD ve hemşire iş doyumunun orta yüksek düzeyde olmasının nedeni; hastanede çoğunluk olarak çalışan yeni mezun hemşirelerin mesleki yıllarının başlarında olması, istedikleri birimlerde çalışma imkanlarının olması,

hastanenin ek gelir ödeneğinin olması, hemşirelerin yakın yaş sorumluları ile çalışmasının etkili olduğu düşünülmektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir hastanede çalışan hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda;

- Hemşirelerin çoğunun 25-30 yaş arasında (n=302) ve lisans mezunu (n=391) olduğu, yarıya yakınının erkek (n=215), yarıdan fazlasının evli (n=271) olduğu, yarıdan azının çocuk sahibi (n=179) olduğu,
- Hemşirelerin yarıdan fazlasının (n=366) 5 yıl ve altında mesleki deneyime sahip olduğu, sözleşmeli (n=285) olarak çalıştığı, aylık fazladan nöbet tuttuğu (n=344) ve aylık tutulan mesai saatinin 40 saat altında olduğu (n=191), dörtte üçünün aynı hastanede 3 yıldan daha az mesleki deneyimine sahip olduğu (n=376), gündüz- nöbet (n=410) şeklinde çalıştığı ve çalıştığı birimden memnun olduğu(n=436), yarıya yakınının özellikli birimlerde (n=215), yarıya yakınının da servis hemşiresi (n=217) pozisyonunda çalıştığı,
- Hemşirelerin algıladığı örgütsel desteğin orta yüksek düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin iş doyumunun orta yüksek düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin pozitif algıladığı örgütsel desteğin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği,
- Hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, hemşire olarak çalışma süresi, kadro durumu, aylık fazladan nöbet tutma ve nöbet saati değişkenleri ile hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı,
- Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek düzeyini kurum deneyimi ve çalışılan birim değişkenlerinin etkilediği,

- Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu değişkenleri ile hemşirelerin iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı,
- Hemşirelerin iş doyum düzeylerini eğitim durumu, mesleki deneyim, kurum deneyimi, çalışılan birim, kadro durumu, aylık fazladan nöbet tutma ve aylık fazladan tutulan nöbet süresi değişkenlerinin etkilediği,
- Hemşirelerin algıladığı örgütsel destek ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteği artırmaya yönelik uygulamalar ve politikalar geliştirilmeli,
- Birimlerin çalışma şartlarının değerlendirilerek, uygunsuz şartlar gözden geçirilmeli ve çalışma şartları iyileştirilmeli,
- Yönetici ve servis sorumlu hemşireleri tarafından gündüz mesai saatleri ve nöbet saatlerinin aylık mesai çizelgelerinde eşit olmasına dikkat edilmeli ve nöbetlerin adaletli dağıtımı yapılmalı,
- Birimler arasındaki adaletsiz ek ödemeler düzenlenmeli ve çalışanlar ödüllendirilmeli,
- Algılanan örgütsel destek ile iş doyum arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla farklı kurum ve farklı örneklem gruplarında araştırma yapılmalı,
- Hemşirelerle yapılacak benzer araştırmalarda üniversite ve özel hastanelerin karşılaştırılmalı, algılanan örgütsel destek algısı ile iş doyum arasındaki ilişkinin farklı özelliklerden incelenmesine olanak oluşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

- 1) Özata, M., Aslan, Ş. ve Arslaner, Ş. (2007). Kamu ve özel sektöre ait hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunun değerlendirilmesi. V. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı: 77-81.
- 2) Duxbury, M., Armstrong, G., Drew, D. ve Henli, S. (1984). Head nurse leadershipstyle with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensivecare unit. *Nursing Research* ,33(2), 97-101.
- 3) Aksu, G., Acuner, A.M., Tabak, R.S. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerin İş Doyumuna Yönelik Araştırma. *Ankara Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- 4) Eisenberger, R., Huntingon, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- 5) Türe, A., Yıldırım, A. (2018). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 9-18.
- 6) Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji, 4. Baskı*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım.
- 7) Ring, J. (2011). The effect of perceived organizational support and safety climate on voluntary turnover in the transportation industry. *International Journal of Business Research and Management*, 1(3), 156-168.
- 8) Hellman, C., Fuqua, D., Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability. *Educationaland Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.

- 9) Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- 10) Agarwal, U. A., Gupta, V. (2015). Examination of a Moderated-Mediation Model Linking Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Work Engagement: A Study of Nurses in the Indian Context. (No. WP2015-03-05).
- 11) Pathman, D.E., Konrad, T.R., Williams, E.S., Scheckler, W.E., Linzer, M., Douglas, J. (2001). Physician Job Satisfaction, Dissatisfaction, and Turnover. *The Journal of Family Practice*, 51(7), 593.
- 12) Koç, Ş. ve Altuntaş, S. (2018). Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Liderlik Tarzları ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(2), 100-112.
- 13) Grandey, J. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes, and Stres. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 159-180. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<159::AID-JOB795>3.0.CO;2-D)
- 14) Allen, D., Shore, L.M., Griffeth, R.W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
<https://doi.org/10.1177/014920630302900107>
- 15) Burke, R. (2003). Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors.

- International Journal of Sociology and Social Policy*, 23(8), 129-157.
<https://doi.org/10.1108/01443330310790679>
- 16) Tilev, S. ve Beydağ K. (2014). Hemşirelerde İş Doyumu. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3), 140-147.
- 17) Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), 56-66.
- 18) Çetin, H., Zetter, S., Taş, S. ve Çaylak, M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (26), 145-163. <http://dergipark.gov.tr/auibfd/issue/32329/359268>
- 19) Saruhan, Ş. ve Yıldız, M. (2013). Çağdaş Yönetim Bilimi, 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- 20) Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş- Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- 21) Bacaksız, F.E. (2016). *Örgütsel Erdemliliğin Hemşirelerin Örgütle Özdeşleşme Düzeylerine ve Performanslarına Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- 22) Tüzün, A. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- 23) Zan, S.Y. (2016). *Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

- 24) Özkan, Ş. (2018). *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Hemşireler Açısından incelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- 25) Anafarta, N., (2015), Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 26(79), 112-130.
- 26) Aykan E. (2007). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları İle Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1),123-137.
- 27) Demirel E. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 220-241.
- 28) Kaplan M, Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,17(1), 387-401.
- 29) Eser G. (2011). Güven Eğiliminin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 365-376.
- 30) Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- 31) Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- 32) Alper, İ. (2018). *Motivasyonun İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Sivas Halk Sağlığı Müdürlüğü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

- 33) Turnley, W.H., Bolino, M. C., Lester, S.W. ve Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, 29 (2), 187–206.
- 34) Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical İntegration. *Journal of Organizational Behaviour*, 24, 491-509.
- 35) Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.
- 36) Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- 37) Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- 38) Akkoç İ., Çalışkan A., Turunç Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 104-135.
- 39) Muya, M., Katsuyama, K., Özaki, F., Aoyama, F. (2014). Development of a Scale Measuring the Job Satisfaction of Japanese Hospital Nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 11(3), 160-170. <https://doi.org/10.1111/jjns.12017>
- 40) Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(49), 97-115.
- 41) Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

- 42) Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- 43) Özek, B. Y. (2016). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- 44) Öztuğ, Ö., Baştaç, M. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı 2, 125-133.
- 45) Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- 46) Taşçı, D., Eroğlu, E. (2008). Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi, *Selçuk Üniversitesi İletişim Dergisi*, 5(2), 26-34.
- 47) Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- 48) Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.

- 49) Çetin, F., Hazır, K., Basım, H. N. (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü, *Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- 50) Byrne, Z. S. ve Hochwarter, W. A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- 51) İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 12, 109-122.
- 52) Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- 53) Cerit, (2009). Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans tezi, İzmir.
- 54) Sat, S. (2011). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- 55) Yalnız, H. (2010). *Ebelerde İş Doyumunun İş Stresine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- 56) Tatlı, H., Kaya, H. ve Halisdemir, N. (2008). Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 15(3), 151-161.

- 57) Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. İstanbul.
- 58) Temel Eğinli, A. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- 59) Karahaliloğlu, N. (2013). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- 60) Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel Adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 61) Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 375-398.
- 62) Sarı, S. (2011). *Çalışanların Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiler Bankacılık Sektörü Antalya Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Aydın.
- 63) Çınar, İ. ve Kavlak, O. (2009). İzmir İlinde Çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinde İş Doyumunun ve Buna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *Akademik Acil Tıp Dergisi*, 8(3), 33-37.
- 64) Yıldız, G. ve Özsoy, E. (2013). Çalışanların Kişilik Özelliğine Göre İş Doyumu Farklılaşır mı? *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 268-278.

- 65) Güneş, N. (2007). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi*. Hemşirelikte Yönetim Programı Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- 66) Çalışkan, S. (2014). *Hemşirelerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- 67) Kavlu İ., Pınar, R. (2009). Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi, *Türkiye Klinikleri Dergisi*, 29(6),1543-1555.
- 68) Çetin, H. Zetter, S. A. Taş, S. ve Çaylak M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi. *Akdeniz İdari İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26, 145-163.
- 69) Şencan, M. N. S. (2011). *Türk İlaç Sanayinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- 70) Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129- 141.
- 71) Çalışır, H. (2012). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Hemşire- Ebe Hemşireler Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, İstanbul.
- 72) Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar (21/06/2018) 30455 Sayılı Resmi Gazete Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180621.htm>

- 73) Durak Batıgün, A. ve Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1) 32-45.
- 74) Uzun, Ö. (2010). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları ile İlgili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 1-19.
- 75) Yılmaz, A.T. ve Yıldırım, A. (2016). Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliliği. *Journal of Health and Nursing Management*, 3(3), 158-168.
- 76) Spence Laschinger, H.K., Purdy, N., Cho, J. ve Almost, J. (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29.
- 77) Lacey, S.R., Teasley, S.L. ve Cox, K.S. (2009). Differences between pediatric registered nurses' perception of organizational support, intent to stay, workload, and overall satisfaction, and years employed as a nurse in Magnet and Non-Magnet pediatric hospitals: Implications for administrators. *Nurse Administration Quarterly*, 33(1), 6-13.
- 78) Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29 (2), 139-146.
- 79) Mohammad, Si., Zeaud H. ve Batayneh MAE. (2011). The Relationship Between Transformational Leadership And Employees, Satisfaction At Jordanian Private. *Business And Economic Horizons*, 5(2), 35- 46.

- 80) Baran, M. (2009). Hemşirelerde Öfke Düzeyinin İş Doyumuna Etkisi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- 81) Söyük, S. (2007). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı. Doktora tezi, İstanbul.
- 82) Bingöl, N. (2006). Hemşirelerin uyku kalitesi, iş doyumu düzeyleri ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Hemşirelik Anabilim Dalı. Yüksek lisans tezi, Sivas.
- 83) Aksoy Mutlu, N. (2005). Antalya ilinde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı. Yüksek lisans tezi, Afyon.
- 84) Kwak. C., Chung, B.Y., Xu, Y. ve Eun-Jung, C. (2010). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 1292-1298.
- 85) Galetta, M., Portoghese, I. Penna, M. P., Battistelli, A. ve Saiani, L. (2011). Turnover intention among Italian nurses: the moderating roles of supervisor support and organizational support. *Nursing and Health Sciences*, 13, 184-191.
- 86) Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M. ve Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction,

organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560-2571.



EKLER

EK 1- Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım: Bu çalışma yüksek lisans tez çalışması kapsamında “Bir Eğitim Araştırma Hastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisi” ni belirlemek amacıyla planlandı. Araştırma sonrasında elde edilen veriler kimliğiniz belirtilmeden hemşirelik hizmetlerinin gelişmesine katkı sağlamak için kullanılacaktır. Bu veriler kesinlikle amacı dışında kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir. Araştırmanın sağlıklı sonuca ulaşabilmesi için, sizlerin anketteki soruları dikkatli bir şekilde okuyarak, uygun şekilde yanıtlamanız ve soruları boş bırakmamanız beklenmektedir. Araştırmaya vereceğiniz değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hatice GÖKÇE

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

1. Yaş:

2. Cinsiyet: () Kadın () Erkek

3. Medeni durum: () Evli () Bekar

4. Çocuk sahibi olma durumu:()Evet () Hayır

5. Eğitim durumu: () Sağlık Meslek Lisesi () Önlisans () Lisans () Lisansüstü

6. Hemşirelikte çalışma yılınız:... yıl

7. Aynı hastanede çalışma yılınız: yıl

8. Çalıştığınız birim:

9. Kurumdaki pozisyonunuz:() Servis Hemşiresi () Servis Sorumlu

Hemşiresi () Poliklinik Hemşiresi () Birim sorumlusu

() Başhemşire Yardımcısı () Supervisor Hemşire () Diğer

10.Kadro durumu: () Kadrolu () Sözleşmeli

11. Çalışma şekli: () Sürekli gündüz () Sürekli nöbet () Gündüz ve nöbet

12. Aylık çalışılan fazla nöbet saati:

13. Çalıştığınız birimden memnun musunuz? () Çok Memnunum () Memnunum

() Memnun değilim () Hiç Memnun Değilim

EK 2- Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ						
	Bu bölümde, algılanan örgütsel desteğe ilişkin bazı ifadeler yer verilmiştir. Lütfen bu bölümdeki ifadelerle ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çalıştığım kurum, çıkarları için alınan sorumluluklara değer verir.					
2	Çalıştığım kurum, genel olarak iş memnuniyetime önem verir.					
3	Çalıştığım kurum, kişisel hedeflerime ve değerlerime oldukça uygundur.					
4	Çalıştığım kurum, özel bir isteğim olduğunda yardımcı olmaya hazırdır.					
5	Çalıştığım kurum, çalışanlarına çok az ilgi gösterir.					
6	Çalıştığım kurumdan, ayrılmaya karar veririm iş yerim kalmam için beni ikna etmeye çalışır.					
7	Çalıştığım kurum, başarılarımdan dolayı gurur duyar.					
8	Çalıştığım kurum, kapanırsa veya faaliyet alanını değiştirirse beni yeni işe transfer etmektense işten çıkarmayı tercih eder.					
9	Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğu kadar ilgi çekici hale getirmeye çalışır.					

EK 3- Hemşire İş Doyumu Ölçeği

HEMŞİRE İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ						
	Bu bölümde, İş Doyumuna ilişkin bazı ifadelere yer verilmiştir. Lütfen bu bölümdeki ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı (X) işareti ile belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu anki işimle gurur duyuyorum.					
2	Hemşirelik bakımı vermek, yapmak istediğim iştir.					
3	İşimin motive edici olduğunu düşünüyorum.					
4	Bu hastanede çalışmak, kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor.					
5	İşimi ilginç buluyorum.					
6	İşimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.					
7	Hastaların iyileşmesine yardımcı olmak, beni hemşire olarak çalışmaya motive ediyor.					
8	İşyerimde iyi örnek alınacak hemşireler var.					
9	İşyerimde yönetici hemşire, takdir etmek ve teşekkür etmek için sık sık hemşirelerle konuşur.					
10	İşyerimde bir sorun olduğu zaman, yönetici hemşire, bu sorunla uygun bir şekilde ilgilenir.					
11	Yönetici hemşire, tavsiyelerde bulunarak ilerlememe ve gelişimime yardımcı olur.					
12	Yönetici hemşireye açık yüreklilikle danışabilirim.					

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13	İşyerimde yönetici hemşire, hemşirelere, çalışma politikaları ve hedefleri konusunda ayrıntılı açıklamalar yapar.					
14	Yönetici hemşire, beni adil bir şekilde değerlendirir.					
15	Hemşirelik bakımı verirken her zaman, bu bakımı geliştirmenin yollarını düşünürüm.					
16	Toplantılarda fikirlerimi ifade edebilirim.					
17	Önerilerim, işyerinde dikkate alınır.					
18	İşyerinde rolümü yerine getiririm.					
19	Hasta bakımı konusunda, diğer profesyonellere danışabilirim.					
20	Hekimlere, fikirlerimi belirtemem.					
21	İş arkadaşlarımdan bazen övgü ve takdirlerini alırım.					
22	Hastalar ve ailelerinin bana güvendiğini hissedirim.					
23	Hastanemiz, bireysel koşullarımızı dikkate alarak esnek bir şekilde çalışmamıza olanak sağlar.					
24	İş hayatımla özel hayatımı dengeleyebilirim.					
25	Çalıştığım hastanede yeterli sayıda personel görevlendirilir.					
26	Yaptığım işin karşılığında yeterli maaş alırım.					
27	İşyerimde izin konusundaki taleplerimiz kabul edilir.					

EK 4: AÖD ve HİDÖ Kullanım İzni



aysun yılmaz <aysuntureyilmaz@gmail.com>

Alıcı: ben

Merhaba Hatice Hanım;

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Hemşire İş Doyum Ölçeği'ni ç
Ölçeklerle ilgili açıklamayı ve ölçek maddelerini gönderiyorum.
Sormak istediğiniz bir şey olursa haberleşiriz.

Çalışmanızda kolaylıklar diliyorum.

Dr. Öğr. Üye. Aysun TÜRE
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Ana bilim Dalı
Eskişehir
0 222 239 3750/1527

HATİCE GÖKÇE <121601037hatice@gmail.com>, 23 Eyl 2018 Paz

EK 5- Etik Kurul Onayı



T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 18045924-806.01.03-E.44612
Konu : Etik Kurul Kararı

11/10/2018

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 26.09.2018 tarih ve 41467 sayılı yazımız.

Anabilim Dalınızda Yüksek Lisans Eğitimi yapan 16780101011 nolu Hatice GÖKÇE ile ilgili Erzincan Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanlığı'nın 27.09.2018 tarih ve 08/11 sayılı kararı ekte gönderilmiştir.

Etik Kurul Kararının ilgili öğrenciye ve danışmanına bildirilmesini rica ederim.

Doç.Dr.İlyas SAYAR
Enstitü Müdürü

Ek: 3

Adres: 507 Erzincan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü 24030 ERZİNCAN
Tel: (446) 224 2291-00 Faks: (446) 226 18 19 du ile doğrulayabilirsiniz.



EK 5- Etik Kurul Onayı

EK-3



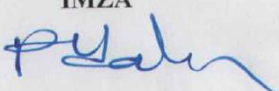
Kayıt Tarihi:
27/09/2018

Protokol No:
08/11

T.C
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	Bir Eğitim Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisi
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	Nicel: Tanımlayıcı Araştırma Yüksek Lisans Tezi
ARAŞTIRMACILAR	Hatice GÖKÇE Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN
KARAR	Araştırmanın etik açıdan "uygun" olduğuna karar verildi.

ETİK KURUL BAŞKANI
Prof. Dr. Paşa YALÇIN

TARİH
27/09/2018
İMZA


Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Paşa YALCIN tarafından 09.10.2018 tarihinde e-imzalanmıştır. Evrağınızı <http://evrakdogrulama.erzincan.edu.tr> linkinden 7094D6FFXD kodu ile doğrulayabilirsiniz.

EK 5- Etik Kurul Onayı

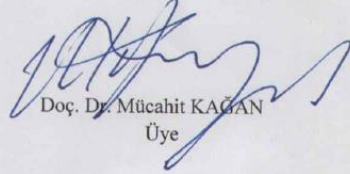
(27.09.2018 Tarih ve 08 Sayılı İnsan Araştırmaları Etik Kurulu İmza Sirküsü)


Prof. Dr. Paşa YALÇIN
Başkan

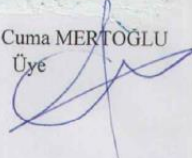

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet NAR
Başkan Yrd.


Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN
Başkan Yrd.


Doç. Dr. Haydar EFE
Üye


Doç. Dr. Mücahit KAĞAN
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Özlem BARAN
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Cuma MERTOĞLU
Üye

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Paşa YALÇIN tarafından 09.10.2018 tarihinde e-imzalanmıştır.
Evrağımızı <http://evrakdogrulama.erzincan.edu.tr> linkinden 7094D6FFXD kodu ile doğrulayabilirsiniz.

EK 6- Şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğü Çalışma İzni



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 97910496-806.01.03

Konu : Çalışma İzni

MEHMET AKİF İNAN EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalında Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice GÖKÇE' nin "Bir Eğitim Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Duyumuna Etkisi" konulu tez çalışmasını, sağlık tesisinizde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.
Halil BEYAZKENDİR
İl Sağlık Müdürü a.
Personel ve Destek Hizmetleri
Başkanı

EK 7- Aydınlatılmış Onam Formu

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Bir Eğitim Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Algıladığı Örgütsel Desteğin İş Doyumuna Etkisi adlı yüksek lisans tez çalışması hemşirelerin kuruma ilişkin organizasyonel kültürel yeterlilik algılarını belirlemek amacıyla planlandı. Çalışmanın Kasım2018- Ocak 2019 tarihleri arasında yapılması planlanmaktadır. Anket yöntemi kullanılarak tanımlayıcı olarak yapılması planlanan çalışma da anketlerin geri dönüş oranının düşük olma riski söz konusu olduğu için örneklem seçilmeyerek tüm hemşirelere ulaşılması hedeflenmiştir. Anket soruları için sizden 15-20 dakika ayırmanız beklenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya 121601037hatice@gmail.com adresinden ve 0 542 214 55 20 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz.

Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama, aşağıda adı belirtilen kişi tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi ve kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabileceğimi biliyorum. Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün Adı / Soyadı / İmzası / Tarih
Açıklamaları Yapan Kişinin Adı / Soyadı / İmzası / Tarih Hatice GÖKÇE
Gerekliyse Olur İşlemine Tanık Olan Kişinin Adı / Soyadı / İmzası / Tarih
Gerekliyse Yasal Temsilcinin Adı / Soyadı / İmzası / Tarih

ÖZGEÇMİŞ

1995 yılında Erzincan’da doğan Hatice Gökçe; ilkokul, orta okul ve lise öğrenimini Erzincan’da tamamladı.

2012 yılında Erzincan Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü’nde lisans eğitimine başlamıştır. Lisans eğitimini erken bitirmek için Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Fakültesi ve Balıkesir Üniversitesi Bandırma Sağlık Yüksekokulu’nda üsten ders alarak üç buçuk yılda lisans eğitimini tamamlamıştır.

2016 yılında Erzincan Binali Yıldırım üniversitesinde yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Aynı zamanda Erzincan Valiliği Engelsiz Yaşam Merkezi’nde bir yıl çalışmıştır.

2017 yılında ilk atama yeri olan Şanlıurfa Mehmet Akif İnan Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde ameliyathane hemşiresi olarak çalışmaya devam etmektedir.

HATİCE GÖKÇE

